



— Bilan
—
— *social*
—

Préface

Réalisée selon les obligations réglementaires, l'édition 2016 du bilan social du centre hospitalier universitaire de Bordeaux est accessible sur Internet et Intranet afin que le plus grand nombre puisse en disposer.

Source d'informations statistiques au service des relations sociales et des orientations stratégiques guidant la politique de l'institution, le bilan social est aussi la synthèse des indicateurs de l'évolution de l'établissement à travers sa plus grande richesse, son personnel.

La refonte du bilan social, intervenue par le décret n°2012-1292 du 22 novembre 2012 et l'arrêté du 5 décembre 2012 a permis d'alléger et de simplifier le contenu du bilan social avec un double enjeu :

- la présentation d'un document stratégique et dynamique qui lui faisait auparavant défaut ;
- un ancrage à la fois infra établissement avec la présentation de certains indicateurs par pôle d'activité mais aussi territorial avec la mise en évidence d'actions ou de projets communs à l'échelon régional ou infra régional.

Conformément aux nouvelles dispositions, le bilan social est composé de trois parties :

- Partie 1 : État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux,
- Partie 1.2 : État et analyse des données sociales du personnel non médical par pôle,
- Partie 2 : Gestion des ressources humaines au sein d'un pôle d'activité,
- Partie 3 : Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement (volet social) et intégration de la politique des ressources humaines sur le territoire.

Au 1^{er} janvier 2015, la structure de l'établissement a été modifiée impliquant un repérage de certains pôles. Le bilan social 2016 prend en compte ce nouveau découpage. Les données relatives à l'année 2014 ont été recalculées afin de correspondre au périmètre d'analyse attendu.

Le bilan social présente un socle minimal d'indicateurs ayant vocation à être mis en cohérence avec ceux produits parallèlement à savoir : l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) ainsi que le volet ressources humaines des contrats pluriannuels et de moyens (CPOM).

Présenté sous forme d'un document synthétique, il permet d'anticiper et de prévenir les événements (financiers, humains et organisationnels). Outil réel de management, le bilan social permet d'objectiver la mise en œuvre de la stratégie RH de l'établissement à long terme et de favoriser le dialogue social

Personnel non médical

↗ Évolution de l'effectif 2016

L'effectif du personnel non-médical tient compte des personnels rémunérés par le centre hospitalier universitaire de Bordeaux :

- personnels en poste au sein de l'établissement ou
- mis à disposition de structures extérieures contre remboursement

Sur les 6 budgets :

- Budget H dit général ;
- Budget C Instituts de formation ;
- Budget B regroupant les Unités de Longs séjours ;
- Budget E1 - EHPAD de Lormont ;
- Budget E2 - EHPAD de l'Alouette ;
- Budget P - CAMSP- Centre d'Action Médico-Sociale Précoce.

Et quelque soit le statut public détenu par ce personnel :

- fonctionnaires titulaires, stagiaires, titulaires-stagiaires ;
- contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- contractuels sous contrats déterminée (CDD).

L'effectif s'apprécie à partir des effectifs moyens rémunérés de l'année (et non plus comme la photographie des effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre de chaque année).

Un groupe de travail, intégrant les partenaires sociaux de l'établissement, a été mis en place pour faire évoluer le bilan social du CHU de Bordeaux et permettre ainsi l'information la plus utile possible. Ainsi, la partie relative à l'état et l'analyse des données sociales du personnel non médical intègre-t-elle une approche par thématique et par pôle conformément à la concertation menée.

Une lecture technique est également organisée avec les partenaires sociaux afin d'explicitier au mieux les données présentées.

Une approche plus fine de l'absentéisme a également été intégrée pour dépasser la notion de pourcentage d'absence par motif. Toujours dans l'optique d'apporter des éléments d'échanges, un focus est fait sur les métiers soignants.

Les grandes tendances 2016 sont marquées par :

> **Une baisse continue des effectifs rémunérés moyens sur l'ensemble des budgets à l'exception des deux EHPAD à savoir Lormont et les Jardins de l'Alouette.** Cette baisse des effectifs est surtout marquée sur la filière soignante (- 2,65 %) ainsi que sur la filière administrative (- 0,68 %).

La représentation de cette baisse sur les catégories socio professionnelles trouve son explication dans l'effet conjugué des concours ainsi que par le travail effectué sur les organisations au cours de l'année 2016 (Effectifs induits par les organisations, PARE).

> **Une progression de l'effectif contrastée selon la catégorie professionnelle ou la nature du poste :**

- Une forte progression du personnel non permanent de 14,33 %.
- Les agents relevant des catégories A progressent très légèrement (+ 0,03 %) au détriment des autres catégories (B - 3,2 % et C - 2,8 %)
- Les départs en retraite des catégories soignantes en voie d'extinction de cat B ainsi que le passage en catégorie A des ergothérapeutes expliquent la progression de cette dernière.

↗ Masse salariale 2016

L'analyse des rémunérations et charges relatives aux personnels non médicaux met en évidence une progression continue en 2016 mais ralentie par rapport aux années précédentes de la masse salariale qui s'explique par les effets volume et prix :

- > La révision des effectifs cibles délégués conformément aux attendus budgétaires via le plan d'amélioration du résultat (PARE) et des effectifs induits par les organisations (EIO) ;
- > La fermeture de lits entraînant des réductions de postes ;

- > Le poids de plus en plus fort des mesures salariales nationales supportées par les établissements hospitaliers :
 - Revalorisation des grilles ;
 - Effet du GVT ;
 - Augmentation du SMIC ;
 - Augmentation des cotisations CNRACL et IRCANTEC

➤ Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

S'inscrivant dans la tendance des deux dernières années, le centre hospitalier universitaire de Bordeaux n'a fait que très peu appel à l'intérim pour le personnel non médical, préférant développer l'auto-suppléance par son propre personnel. L'absence de recours à l'intérim a induit une augmentation des heures supplémentaires payées (+ 8,46%). Néanmoins à noter la chute de -24,30% des heures supplémentaires non récupérées et non payées qui ont fait l'objet d'un dépôt sur compte épargne temps.

Le Compte épargne temps (CET) fait l'objet d'une provision dédiée tous les ans en clôture d'exercice. Les données 2016 présentées ne prennent pas en compte les droits d'option (date butoir 31 mars de l'année N+1). Force est de constater que l'utilisation des CET rentre de plus en plus dans les habitudes des agents hospitaliers comme le démontre l'augmentation enregistrée entre 2014 et 2016.

➤ Absentéisme

L'année 2016 est marquée par une très légère évolution de son absentéisme global de -614 jours soit 1,68 ETP. Malgré cette légère baisse du nombre de jours d'absence enregistré sur l'année 2016, le taux d'absentéisme est en très légère hausse passant de 7,98% en 2015 à 8,02% en 2016.

L'absentéisme varie sensiblement selon le budget d'affectation des agents concernés comme présenté dans la partie 1.2 Absentéisme budget/pôles.

Cette progression concerne essentiellement les accidents de travail de trajets et la maternité. En revanche, après 3 années de progression, la maladie ordinaire, la longue maladie et la maladie professionnelle enregistrent une légère baisse sur 2016.

La durée moyenne d'absence baisse globalement sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux aussi bien sur la maladie ordinaire que sur la maternité. A noter que cette tendance enregistrée sur la durée moyenne d'absence pour maladie du personnel soignant ne se retrouve au niveau de la maternité. En effet, la durée moyenne pour le personnel soignant augmente d'un peu moins de 6 jours.

L'absentéisme progresse sur l'ensemble des catégories professionnelles à l'exception des techniques.

➤ Mouvements 2016

L'évolution des départs pour retraite est le reflet de la pyramide des âges et de la réforme des retraites. Sur l'année 2016 le nombre de départs en retraite est à la hausse par rapport à 2015 tout comme le nombre de démissions, de détachements et de mutations.

L'évolution du nombre de départs en disponibilité est en revanche trompeuse. En effet, selon la durée initiale de la demande, plusieurs prolongations peuvent intervenir pour un même agent au cours de l'année.

Les entrées sur le centre hospitalier universitaire de Bordeaux augmentent de 14% sur l'année 2016 par rapport à 2015. Les mutations sont en progression de 30,2% alors que les réintégrations augmentent quant à elles de 10,17%.

Le turn-over est en hausse passant de 12,48% en 2015 à 13,72% en 2016. Cette tendance se retrouve sur la filière soignante.

¹Le compte épargne temps (CET) relève du décret n°2012-1366 et de l'arrêté du 6 décembre 2012 ainsi que de la circulaire d'application du 5 février 2013.

Personnel médical

Le bilan social utilise les mêmes modalités de calcul que les états comparatifs infra-annuels de l'EPRD transmis chaque quadrimestre par les établissements. Y figurent donc les personnels médicaux rémunérés par l'établissement, pour tous les budgets, y compris mis à disposition auprès de structures extérieures, à l'exclusion des internes et des étudiants.

Dans un souci d'informer de manière exhaustive, des **annexes** ont été rajoutées pour analyser l'évolution des effectifs **présents au CHU**, incluant les populations d'internes et d'étudiants, et sans le personnel mis à disposition de structures extérieures.

↗ Évolution de l'effectif 2016

L'effectif total rémunéré du personnel médical, en moyenne sur 2016, tient compte de l'ensemble des personnels rémunérés par le CHU de Bordeaux (personnels affectés dans l'établissement ou mis à disposition de structures extérieures pour lesquels des recettes en atténuation sont perçues).

> **Une relative stabilité de l'effectif moyen du personnel hospitalo-universitaire** (professeurs des universités-praticiens hospitaliers, maîtres de conférence des universités-praticiens hospitaliers, praticiens hospitaliers universitaires, chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires) pour un effectif moyen de 237,11 (contre 239,12 en 2015), toutes disciplines confondues, se répartissant comme suit :

- 85,98 professeurs des universités-praticiens hospitaliers,
- 48,44 maîtres de conférence des universités-praticiens hospitaliers,
- 1,33 praticiens hospitaliers universitaires,
- 101,37 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires.

A noter que les effectifs des personnels hospitalo-universitaires s'inscrivent dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée et non évolutive. Une concertation annuelle (pour les personnels titulaires et temporaires) ou semestrielle (pour les personnels non titulaires)

entre l'Université et le CHU permet une répartition optimale des effectifs au fil des mouvements et en fonction de l'intérêt conjoint des deux institutions.

> **Une progression des effectifs (en équivalents temps plein) de personnels médicaux non universitaires (tous statuts confondus) de +4,62 % en 2016, soit :**

- **une progression de l'effectif des praticiens hospitaliers à temps plein (+ 4,21 %)** résultant de la politique de gestion des emplois basée pour l'essentiel sur une fidélisation des ressources humaines et des compétences assortie d'une adaptation des effectifs aux possibilités d'expansion économique.

Après une décélération de la croissance des effectifs de praticien hospitalier à temps plein, cette année l'effectif repart à la hausse (+ 4,21 % en 2016, contre + 2,00 % en 2015 et + 2,61 % en 2014) du fait de décisions institutionnelles prises dans le cadre de la révision des effectifs, avec notamment l'impact (en termes d'effectifs) du passage en temps continu des secteurs des urgences adultes et pédiatriques.

Il reste à souligner que la pénurie de médecins dans la spécialité d'anesthésie-réanimation continue de générer des difficultés spécifiques de recrutement de personnels permanents, même si celles-ci commencent à s'atténuer.

- **une reprise de l'effectif des praticiens des hôpitaux à temps partiel (+ 13,31 %), après une baisse en 2015 (- 12,42 %),**

- **la poursuite de la diminution des effectifs des praticiens attachés (- 11,99 %)** qui résulte essentiellement de transformations des demi-journées hebdomadaires de praticien attaché en postes de praticien hospitalier à titre permanent : 70,93 ETP sont dénombrés pour 311 personnes physiques.

Les effectifs de praticiens attachés associés, qui augmentent (+ 17,80 %), représentent 6,22 ETP.

La diminution du nombre de demi-journées hebdomadaires de praticien attaché reste cependant atténuée par l'attribution temporaire de demi-journées hebdomadaires dans le cadre de remplacements de congés maladie/maternité et de la mise en œuvre de

protocoles de recherche clinique.

Au 31 décembre 2016, la répartition des praticiens attachés et praticiens attachés associés était la suivante :

- praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée déterminée : 20,8 %
- praticiens attachés et attachés associés en contrat triennal : 58,8 %
- praticiens attachés et attachés associés en contrat à durée indéterminée : 20,4 %

Par ailleurs, il est noté un durcissement de la réglementation relative au recrutement des médecins associés dans les établissements de santé. La loi n° 2012-157 du 1^{er} février 2012 relative à l'exercice des professions de médecin, chirurgien-dentiste, pharmacien et sage-femme titulaires d'un diplôme obtenu dans un Etat non membre de l'Union européenne et son décret d'application ont restreint les possibilités de recrutement de médecins étrangers non européens dans les établissements publics de santé. En 2016, ils représentaient 6,22 équivalents temps plein (5,28 en 2015 et 4,01 en 2014).

- **La progression de l'effectif des assistants spécialistes (+ 7,69 %)** est liée aux recrutements croissants sur ce statut pour validation de DESC opérés dans l'établissement ou dans le cadre d'emplois partagés avec des établissements partenaires.

En 2014, le Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux a adopté la procédure de nomination sur emploi médical régional proposée par l'Agence régionale de santé d'Aquitaine dans le cadre d'un contrat ARS-CHU signé en 2005. Par la suite, un avenant a modifié les modalités de financement des emplois médicaux régionaux recrutés à compter du 1^{er} novembre 2006 en instaurant une participation financière des centres hospitaliers bénéficiaires du dispositif au prorata du temps de travail dans l'établissement et de la part financée par la T2A. Cette participation a été étendue au CHU de Bordeaux à compter du 1^{er} novembre 2014.

Au 31 décembre 2016, 30 assistants spécialistes bénéficiaient de ce dispositif. Ils étaient 26 au 31 décembre 2015 et 24 en 2014.

- **une augmentation de l'effectif des praticiens contractuels (+ 18,17 %)** recrutés pour remplacement sur postes vacants ou pour faire face à des activités nouvelles, reflète d'une politique de gestion des ressources humaines adaptée à l'activité et aux ressources de l'établissement : 90,40 ETP sont dénombrés, soit 112 personnes physiques.

➤ Masse salariale

L'analyse des rémunérations et charges des personnels seniors rémunérés par l'établissement (donc hors étudiants et internes) montre une augmentation moyenne de 5,24 % des dépenses.

> Traitements hospitaliers de base

L'évolution des montants alloués au titre des rémunérations de base varie de 6,09 % selon les statuts, à savoir :

- + 6,11 % pour les personnels titulaires, à titre permanent ou probatoire (personnels hospitalo-universitaires titulaires, praticiens hospitaliers à temps plein, praticiens des hôpitaux exerçant à temps partiel). Les évolutions concernent essentiellement les praticiens hospitaliers à temps plein (+ 8,92 %) ;
- une baisse des rémunérations de base allouées aux praticiens attachés en contrat à durée indéterminée ou en contrat triennal (- 2,55 %) ;
- une augmentation des rémunérations de base des praticiens attachés en contrat à durée déterminée (+ 9,47 %).

> Indemnités

L'analyse du régime indemnitaire met en évidence :

- Une augmentation (+ 2,19 %) du montant des indemnités versées aux praticiens hospitaliers à temps plein nommés à titre permanent due au versement de l'indemnité de service public exclusif à des praticiens hospitaliers en fin d'année probatoire. Au 1^{er} juillet 2016, 24 praticiens hospitaliers à temps plein ont été nommés à titre permanent.
- Suite à l'application du décret n° 2013-138 du 14 février 2014 les praticiens des hôpitaux à temps partiel et les praticiens attachés qui s'engagent, pour une durée de trois ans renouvelable, à exercer exclusivement dans un établissement public de santé ou en établissement public d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, bénéficient d'une indemnité de service public exclusif. Le texte est entré en vigueur le 1^{er} mars 2013. Au 31-12-2016, 8 praticiens des hôpitaux à temps partiel et 7 praticiens attachés ont signé le contrat d'engagement de service public exclusif.
- Depuis le décret 2015-321 du 20 mars 2015, les assistants des hôpitaux qui s'engagent à exercer à temps plein auprès d'un établissement public de santé bénéficient également de l'indemnité de service public exclusif. Le texte prévoit l'augmentation progressive du montant de l'indemnité versée, de 50 % au 1^{er} avril 2015, à 100 % au 1^{er} novembre 2017.

> Permanence des soins

L'évolution des dépenses inhérentes à la permanence des soins (-3,71 %) suit les décisions prises dans l'établissement dans le cadre du plan d'amélioration du résultat et du plan national ONDAM 2015-2017.

> Charges de personnels

En 2016, les charges sociales et fiscales ont progressé de 6,10% du fait de l'évolution des dépenses de rémunération.

✎ Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines (ITA-CET)

Une double analyse est présentée en termes de gestion du temps et de disponibilité des ressources humaines au travers de la permanence des soins et du compte épargne-temps :

> L'évolution de la permanence des soins (hors internes) en 2016 a été marquée par :

- **une augmentation du nombre de gardes** (+ 10,41 %) et une diminution du nombre d'indemnités de temps additionnel (- 10,29 %).

Alors que les périodes de temps additionnel sont réglementairement effectuées par des médecins à statut exclusivement hospitalier, les permanences sur place sont réparties entre les personnels hospitalo-universitaires (33,5 %) et les personnels hospitaliers (66,5 %).

A cet effet, il est noté que les données concernant le nombre d'indemnités de temps additionnel sont analysées sur 3 quadrimestres (septembre à décembre 2015, janvier à avril 2016 et mai à août 2016).

- **une baisse du nombre d'astreintes opérationnelles** (- 8,91 %) et du nombre d'astreintes de sécurité (- 6,79 %).

> Le compte-épargne temps

Le décret n° 2012-1481 et l'arrêté du 27 décembre 2012 ainsi que la circulaire d'application du 15 mars 2013 ont fixé de nouvelles dispositions relatives aux comptes épargne-temps et aux congés annuels des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques des établissements de santé en instaurant :

- un compte épargne-temps " historique " comprenant les jours acquis antérieurement à 2012 ainsi qu'au titre de l'année 2012,

- un compte épargne-temps " pérenne " entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013 pour les jours acquis au titre de l'année 2013 et les années suivantes.

La gestion des jours accumulés sur le " CET historique " a fait l'objet d'un dispositif dérogatoire et transitoire permettant aux praticiens d'opter, dans les proportions qu'ils souhaitent, pour :

- une monétisation des jours à hauteur de 300€ brut par jour. Cette option ne concernait que les jours excédant un seuil de 20 jours, fixé par arrêté, et dans la limite de 80 jours. Les textes réglementaires prévoient une indemnisation en 4 fractions annuelles d'un nombre égal de jours ; en cas de cessation définitive d'activité, le solde est versé à la date de cessation d'activité.
- enfin, la conservation de tout ou partie des jours déposés dans le compte épargne-temps, option à exercer dans le respect d'un plafond global de jours conservés (dans le " CET historique " et le " CET pérenne ") à hauteur de 300 jours jusqu'au 31 décembre 2015 et 208 jours au-delà.

Le paiement du premier quart a été effectué au cours de l'année 2013, le second quart en 2014, le troisième quart en 2015, et le dernier quart en 2016 par une reprise de provision d'un montant de 832 050 € pour 2 773,5 jours.

En 2013, le compte épargne-temps " pérenne " est entré en vigueur, et 3 654 journées ont été indemnisées à ce titre en 2016, pour un montant de 1 096 200 €, contre 2 380,5 journées en 2015.

Au 31 décembre 2016, 689 praticiens (377 femmes et 312 hommes) détenaient un compte épargne-temps : le nombre de jours stockés, diminué du quart indemnisable dans le cadre des mesures dérogatoires est de 29 991 jours (14 588 jours pour les femmes – 15 403 jours pour les hommes).

La publication de la nouvelle réglementation et l'entrée dans une démarche nationale de certification comptable ont conduit l'établissement à revoir les modalités de provisionnement du compte épargne temps pour le personnel médical en 2014. Il représente au 31 décembre 2016, sur fonds propres, une provision cumulée de 11 385 072,45 € qui permet le financement intégral des jours provisionnés.

➤ Absences

L'analyse de l'absentéisme médical permet les observations suivantes :

> Pour les arrêts de travail

- une baisse du nombre de jours d'arrêts maladie déclarés (- 19,28 %), plus significative pour le personnel masculin (- 41,99 %),
- une augmentation (+ 12,06 %) du nombre de jours d'arrêts de travail au titre des congés de longue maladie et longue durée. Cette augmentation est le fait de l'augmentation du nombre de jours d'arrêt maladie longue durée masculins (+ 47,39 %), les arrêts maladie longue durée des femmes ayant diminué (- 22,39 %),
- une augmentation significative du nombre de jours d'arrêts au titre des accidents de travail, qui passent de 7 jours en 2015 à 323 jours en 2016,
- une augmentation du nombre de jours d'arrêts au titre des Accidents de trajet (5 jours en 2014, 53 jours en 2015, 228 jours en 2016),
- une augmentation de + 11,18 % du nombre de jours d'arrêts au titre de la maternité (6018 jours en 2015 contre 6738 jours en 2016). En revanche, une baisse de - 10,75 % du nombre de jours d'arrêts au titre du congé paternité est enregistrée (214 jours en 2015 contre 191 jours en 2016).

On note cependant, tant pour les personnels hospitalo-universitaires que pour les personnels hospitaliers, que l'absentéisme déclaré se maintient à un niveau global particulièrement faible.

➤ Mouvements

L'analyse des mouvements constatés en 2016 montre les points suivants :

> D'une part, une confirmation depuis 2011 d'un nombre relativement stable de départs à la retraite (25 en 2014, 32 en 2015 et 24 en 2016).

En 2016, 24 départs à la retraite ont été enregistrés (7 professeurs des universités-praticiens hospitaliers, 10 praticiens hospitaliers à temps plein, 6 praticiens attachés et 1 praticien contractuel). Il est à noter que 6 départs concernent la spécialité " anesthésie réanimation ".

Le nombre de professeurs des universités-praticiens hospitaliers autorisés à maintenir leur activité en surnombre hospitalier dans le cadre d'un consultanat est en légère diminution (7 en 2014, 12 en 2015 et 9 en 2016). Au 1^{er} septembre 2016, 6 demandes d'ouverture et 3 demandes de renouvellement ont été accordées.

Une prospective simple permet d'envisager un allongement de la durée d'activité des personnels hospitalo-universitaires et des praticiens hospitaliers sur la base des mesures suivantes :

- Le maintien d'une activité en surnombre hospitalier dans le cadre d'une consultance pour une période d'un an éventuellement renouvelable dans la limite de trois ans.

- La prolongation d'activité autorisée en application de l'article 69 de la loi n°2003-775 du 20 août 2003 portant réforme des retraites pour les personnels hospitalo-universitaires.

En effet, les fonctionnaires dont la durée des services liquidables est inférieure à celle prévue par le code des pensions civiles et militaires de retraite peuvent, lorsqu'ils atteignent les limites d'âge applicables aux corps auxquels ils appartiennent, sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique, être maintenus en activité. La prolongation d'activité des personnels enseignants et hospitaliers ne peut avoir pour effet de maintenir le fonctionnaire concerné en activité au-delà de la durée des services liquidables prévue par le code au-delà d'une durée de 10 trimestres.

- La prolongation d'activité prévue par le décret n° 2005-207 du 1^{er} novembre 2005, modifié par le décret n° 2016-1426 du 21 octobre 2016, pour les personnels exclusivement hospitaliers (praticiens hospitaliers à temps plein et temps partiel, praticiens contractuels, assistants généralistes et spécialistes, praticiens attachés) : lesdits praticiens peuvent être autorisés, après avis réglementaire (chef de pôle – Président CME) et sous réserve de leur aptitude physique à prolonger leur activité de manière progressive selon l'année de naissance en vue de permettre un exercice hospitalier jusqu'à l'âge de 70 ans. En 2016, aucun praticien hospitalier n'a sollicité une prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge de la retraite. Par ailleurs, 5 praticiens hospitaliers et 1 praticien contractuel ont bénéficié d'un renouvellement de prolongation d'activité dans ce cadre. Enfin, les praticiens attachés ont été 2 à demander à bénéficier d'une prolongation de leur activité, et 6 ont bénéficié d'un renouvellement de leur activité dans ce cadre.

> D'autre part, une stabilité du nombre de démissions constatées : 49 en 2014, 37 en 2015 et 40 en 2016 ainsi réparties sur la dernière année :

- pour les personnels hospitalo-universitaires : 1 maître de conférence des universités-praticien hospitalier, 7 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux,
- pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 4 praticiens hospitaliers à temps plein, 1 praticien des hôpitaux à temps partiel, 2 assistants spécialistes, 1 praticien contractuel et 24 praticiens attachés.

> Par ailleurs, une augmentation du nombre de disponibilités : 18 en 2014, 28 en 2015 et 37 en 2016, soit pour la dernière année :

- pour les personnels hospitalo-universitaires : 2 professeurs des universités – praticiens hospitaliers, 5 maîtres de conférence des universités-praticiens hospitaliers et 2 chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux,
- pour les personnels à statut exclusivement hospitalier : 23 praticiens hospitaliers à temps plein et 5 praticiens des hôpitaux à temps partiel.

> Enfin, l'enregistrement de 3 mutations vers d'autres établissements publics de santé (1 praticien hospitalier, 1 professeur des universités – praticien hospitalier, 1 maître de conférence des universités-praticien hospitalier) **et 3 détachements** (2 praticiens hospitaliers temps plein et 1 maître de conférence des universités-praticien hospitalier).

✎ Formation du personnel médical

L'analyse du bilan des actions de formation montre une évolution du nombre de jours enregistrés au titre de la formation du personnel médical (1 252 en 2014, 2 244 en 2015 et 2 152 en 2016). 686 praticiens ont suivi une ou plusieurs formations en 2016.

✎ Développement professionnel continu

Depuis 2013, le CHU de Bordeaux adhère à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'Agence Nationale pour la Formation Hospitalière (OPCA-ANFH) pour la formation du personnel médical.

Un CHU a obligation de cotiser pour les actions de développement professionnel continu (DPC) destinées au personnel médical, à un minimum de 0,5%. L'adhésion à l'ANFH a permis au CHU de Bordeaux d'augmenter progressivement sa cotisation DPC soit :

- 0,3% en 2013, versée à l'ANFH pour les programmes DPC et 0,2% pour la formation médicale continue gérée par le CHU,
- 0,4% à compter de 2014, versée à l'ANFH pour les programmes DPC et 0,1% pour la formation médicale continue gérée par le CHU.

L'adhésion à l'ANFH permet également de bénéficier, pour chaque remboursement d'un programme DPC d'un médecin, de la surtaxe des laboratoires qui abonde l'enveloppe budgétaire DPC.

L'année 2014 a été synonyme de mise en place du DPC. Les remboursements de formations concernaient prioritairement des programmes au format DPC, dont 80% ont été construits individuellement en rattachant une formation à une évaluation des pratiques professionnelles (EPP).

Au 1^{er} janvier 2016, l'obligation de participer à un programme de formation sous format DPC est devenue triennale.

✎ Formation médicale continue

L'engagement des dépenses au titre de la formation médicale, hors développement professionnel continu, s'inscrit dans le cadre de la réglementation existante pour un montant de 9 620€. Parallèlement, des bourses de mobilité ont été allouées pour un montant de 125 990€.



Partie 1 État et analyse des données sociales de l'établissement pour les personnels médicaux et non médicaux en 2016

Évolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 Effectifs moyens Équivalent temps plein rémunéré (ETPR).....	14
Indicateur 2 Masse salariale.....	24
Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires.....	28

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines

Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2016.....	29
Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2016.....	33
Indicateur 6 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical.....	35
Indicateur 7 Taux de turnover du personnel.....	57
Indicateur 8 Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM).....	58
Indicateur 9 Proportion d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en douze heures).....	59

Gestion des compétences

Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM).....	60
Indicateur 11 Proportion de personnels ayant suivi une formation (DPC et hors DPC).....	62
Indicateur 12.1 Pyramides des âges.....	63
Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension.....	64
Indicateur 13 Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés).....	67
Indicateur 14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité.....	68

Dialogue social

Indicateur 15 Nombre de réunions de concertation (hors des réunions réglementaires et institutionnelles).....	69
Indicateur 16 Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical.....	69
Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève en 2016.....	69
Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux.....	70

Santé et sécurité au travail

Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail.....	71
Indicateur 20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service.....	72
Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement.....	73
Indicateur 22 Existence du document unique.....	74
Indicateur 23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	75

Partie 1.2 État et analyse des données sociales du personnel non médical par pôle

Indicateur 1 Effectifs moyens rémunérés par budget et par pôle	80
Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle.....	86
Indicateur 2.2 Représentation des 10 pôles ou budgets les plus concernés par l'absentéisme avec vision par grade	96
Indicateur 2.3 Turnover	99

Partie 2 Gestion des ressources humaines au sein des pôles d'activité

Tableau présentant les taux d'absentéisme et de turnover pour chaque pôle et la moyenne du CHU de Bordeaux.....	107
Mise en valeur d'un pôle ayant connu des évolutions particulièrement marquantes, à la hausse ou à la baisse, sur un indicateur	
Pôle spécialités chirurgicales	108
Mise en valeur du pôle spécialités chirurgicales.....	109

Partie 3 Mise en perspective des données sociales au regard du projet d'établissement et intégration de la politique RH sur le territoire

État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement et prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé.....	137
État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement (volet social pour les établissements de santé)	137
Prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé.....	140
État d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou GHT)	142

Partie 4 Annexes au bilan social

Annexe 1 Concours.....	146
Annexe 2 Bilan de formation (personnel non médical).....	149
Annexe 3 Personnel médical (données complémentaires)	151



État et analyse des données
sociales de l'établissement
pour les personnels médicaux
et non médicaux en **2016**

Partie 1

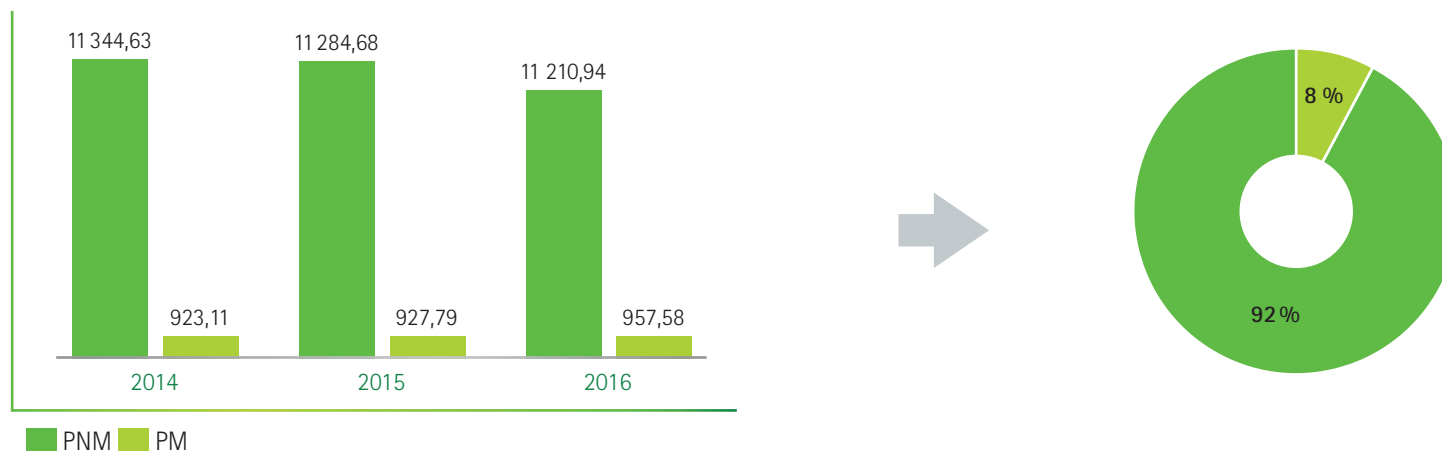
Évolution des effectifs et de la masse salariale

Indicateur 1 Effectifs moyens équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

➤ Total des effectifs

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen
Personnel non médical	2014	9 065,57		42	2 279,06		42	11 344,63		42
	2015	9 014,43	-0,56 %	42	2 270,25	-0,39 %	42	11 284,68	-0,53 %	42
	2016	8 945,03	-0,77 %	42	2 265,91	-0,19 %	42	11 210,94	-0,65 %	42
Personnel médical	2014	467,55		43	455,57		48	923,11		46
	2015	478,38	2,32 %	43	449,41	-1,35 %	48	927,79	0,51 %	45
	2016	504,55	5,47 %	43	453,04	0,81 %	47	957,58	3,21 %	45
TOTAL	2014	9 533,12		41	2 734,63		44	12 267,74		42
	2015	9 492,81	-0,42 %	41	2 719,66	-0,55 %	44	12 212,47	-0,45 %	42
	2016	9 449,58	-0,46 %	41	2 718,94	-0,03 %	44	12 168,52	-0,36 %	42

		Femme		Homme		TOTAL	
		ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen	ETPR moyen	Âge moyen
Emplois aidés	2016	17,69	35	3,69	32	21,39	35



Les effectifs du CHU de Bordeaux continuent leur décélération pour la troisième année consécutive (- 0,65% soit - 73,74 ETPR sur l'année par rapport à 2015 ; - 133,69 ETPR par rapport à 2014). La diminution des effectifs PNM enregistrée est principalement liée à l'ouverture du centre médico-chirurgical Magellan ainsi qu'aux mesures du PARE. L'âge moyen est stable.

Personnel non médical permanent (titulaires, stagiaires et CDI)

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2014	60,71	28,51	89,22	506,02	11,13	517,15	444,37	29,63	474,00	1 011,10		47	69,26		47	1 080,36		47
	2015	66,10	29,50	95,60	534,54	11,44	545,98	419,57	31,42	450,99	1 020,21	0,90 %	47	72,36	4,47 %	46	1 092,57	1,13 %	47
	2016	67,07	27,77	94,84	518,87	12,00	530,87	424,38	35,01	459,39	1 010,33	-0,97 %	48	74,78	3,34 %	46	1 085,10	-0,68 %	48
Soignants	2014	2 683,27	349,98	3 033,26	847,40	75,81	923,20	2 944,37	474,95	3 419,31	6 475,04		42	900,73		42	7 375,77		42
	2015	2 689,71	340,77	3 030,48	792,26	68,21	860,47	2 865,02	466,29	3 331,31	6 346,99	-1,98 %	42	875,27	-2,83 %	42	7 222,26	-2,08 %	42
	2016	2 684,23	340,99	3 025,22	730,36	58,46	788,82	2 759,64	457,36	3 217,00	6 174,24	-2,72 %	43	856,80	-2,11 %	43	7 031,04	-2,65 %	43
Sociaux-éducatifs	2014	2,00		2,00	72,60	1,00	73,60				74,60		41	1,00		51	75,60		41
	2015	2,77		2,77	63,68	1,00	64,68				66,45	-10,92 %	41	1,00	0,00 %	52	67,45	-10,78 %	42
	2016	3,65		3,65	63,75	1,00	64,75				67,40	1,43 %	42	1,00	0,00 %	53	68,40	1,41 %	43
Médico-techniques	2014	32,90	20,37	53,27	445,57	160,95	606,52	10,58	10,58	21,16	489,04		45	191,91		42	680,95		44
	2015	34,21	21,92	56,13	446,21	165,92	612,13	8,33	7,83	16,16	488,75	-0,06 %	44	195,67	1,96 %	42	684,42	0,51 %	44
	2016	34,29	23,50	57,79	450,16	167,28	617,44	7,81	5,08	12,89	492,26	0,72 %	44	195,86	0,10 %	42	688,12	0,54 %	44
Techniques	2014	94,94	124,12	219,05	49,66	165,44	215,10	301,29	648,79	950,08	445,89		44	938,34		46	1 384,24		46
	2015	107,14	126,84	233,98	63,65	173,13	236,78	289,84	638,48	928,32	460,63	3,31 %	44	938,45	0,01 %	46	1 399,08	1,07 %	46
	2016	120,13	129,23	249,36	74,31	171,58	245,90	282,50	624,30	906,80	476,94	3,54 %	45	925,12	-1,42 %	47	1 402,05	0,21 %	46
TOTAL	2014	2 873,82	522,98	3 396,80	1 921,25	414,32	2 335,57	3 700,61	1 163,95	4 864,55	8 495,68		43	2 101,25		44	10 596,92		43
	2015	2 899,93	519,03	3 418,96	1 900,34	419,70	2 320,04	3 582,76	1 144,02	4 726,78	8 383,03	-1,33 %	43	2 082,75	-0,88 %	44	10 465,78	-1,24 %	43
	2016	2 909,37	521,48	3 430,85	1 837,47	410,32	2 247,79	3 474,33	1 121,75	4 596,09	8 221,16	-1,93 %	44	2 053,56	-1,40 %	45	10 274,72	-1,83 %	44

📌 Focus sur le personnel non médical permanent (CDI)

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2014	19,22	9,21	28,43	43,10	1,72	44,82	39,07	9,02	48,09	101,39		40	19,95		40	121,34		40
	2015	24,20	11,29	35,49	53,55	1,00	54,55	33,58	9,29	42,88	111,34	9,81 %	41	21,59	8,19 %	40	132,92	9,54 %	40
	2016	26,39	10,83	37,22	42,27	0,92	43,18	37,10	11,53	48,63	105,76	-5,01 %	42	23,28	7,83 %	39	129,04	-2,92 %	42
Soignants	2014	222,05	36,58	258,64	23,31	5,89	29,20	136,64	29,44	166,07	382,00		32	71,91		31	453,91		31
	2015	214,72	39,28	254,00	25,63	6,88	32,50	112,76	26,06	138,82	353,11	-7,56 %	32	72,22	0,43 %	31	425,32	-6,30 %	31
	2016	217,28	40,51	257,79	25,76	5,19	30,95	101,69	24,73	126,42	344,72	-2,37 %	32	70,44	-2,46 %	31	415,16	-2,39 %	32
Sociaux-éducatifs	2014				5,14		5,14				5,14		40				5,14		40
	2015				3,98		3,98				3,98	-22,54 %	39		0,00 %		3,98	-22,54 %	39
	2016				4,64		4,64				4,64	16,46 %	40		0,00 %		4,64	16,46 %	40
Médico-techniques	2014	9,73	4,87	14,60	15,04	6,93	21,97				24,77		37	11,81		31	36,58		35
	2015	10,52	4,25	14,77	22,62	6,77	29,39				33,13	33,76 %	34	11,02	-6,64 %	34	44,15	20,72 %	34
	2016	10,95	4,92	15,87	31,56	8,32	39,87				42,51	28,30 %	32	13,23	20,06 %	32	55,74	26,25 %	32
Techniques	2014	89,83	102,04	191,88	19,25	8,85	28,10	16,78	39,77	56,55	125,87		40	150,66		41	276,53		40
	2015	101,22	106,26	207,48	21,04	11,18	32,22	17,76	44,88	62,63	140,01	11,24 %	41	162,32	7,74 %	42	302,33	9,33 %	41
	2016	112,21	105,49	217,70	25,55	12,26	37,82	21,24	40,48	61,72	159,00	13,56 %	41	158,23	-2,52 %	42	317,24	4,93 %	41
TOTAL	2014	340,84	152,71	493,55	105,84	23,39	129,23	192,49	78,22	270,71	639,17		35	254,32		37	893,49		35
	2015	350,65	161,08	511,73	126,82	25,83	152,65	164,10	80,23	244,33	641,57	0,38 %	35	267,15	5,04 %	38	908,72	1,70 %	36
	2016	366,84	161,75	528,58	129,77	26,69	156,46	160,02	76,75	236,77	656,63	2,35 %	36	265,19	-0,73 %	38	921,82	1,44 %	36

Personnel non médical CDD

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2014	3,13	1,69	4,81	50,74	2,07	52,81	43,16	8,15	51,31	97,03		36	11,90		32	108,93		36
	2015	4,36	1,00	5,36	20,12	0,33	20,45	59,65	7,88	67,53	84,13	-13,29 %	37	9,21	-22,62 %	33	93,34	-14,31 %	37
	2016	3,17	0,18	3,34	7,80	0,73	8,53	71,25	6,09	77,34	82,22	-2,27 %	36	6,99	-24,09 %	31	89,21	-4,43 %	36
Soignants	2014	61,10	6,50	67,60	21,28	0,67	21,96	232,38	54,85	287,23	314,76		29	62,03	787,16 %	25	376,78		28
	2015	117,67	7,62	125,29	19,57	1,59	21,16	239,51	55,12	294,63	376,75	19,70 %	29	64,33	3,71 %	26	441,08	17,06 %	28
	2016	179,13	16,93	196,06	20,72	2,77	23,49	273,57	54,06	327,64	473,43	25,66 %	30	73,77	14,67 %	28	547,19	24,06 %	29
Sociaux-éducatifs	2014				4,08		4,08				4,08		28		-100,00 %		4,08		28
	2015				6,33		6,33				6,33	55,31 %	32		0,00 %		6,33	55,31 %	32
	2016				13,14	0,16	13,30				13,14	107,63 %	32	0,16	100,00 %	35	13,30	110,18 %	32
Médico-techniques	2014		1,00	1,00	36,22	10,75	46,97				36,22		27	11,75	7194,80 %	27	47,97		27
	2015	2,26	1,00	3,26	40,99	7,66	48,65				43,25	19,42 %	27	8,66	-26,32 %	29	51,91	8,22 %	27
	2016	1,41	0,08	1,49	38,94	15,67	54,61				40,35	-6,70 %	26	15,75	81,87 %	26	56,10	8,07 %	26
Techniques	2014	84,96	31,29	116,25	13,44	4,76	18,20	19,42	56,08	75,50	117,82		34	92,13	484,97 %	34	209,95		34
	2015	83,23	34,70	117,93	11,98	7,66	19,64	25,73	62,94	88,67	120,94	2,65 %	33	105,30	14,29 %	30	226,24	7,76 %	31
	2016	76,49	28,88	105,37	8,65	11,34	19,99	29,59	75,46	105,05	114,73	-5,13 %	32	115,68	9,86 %	30	230,41	1,85 %	31
TOTAL	2014	149,19	40,47	189,66	125,76	18,25	144,01	294,95	119,09	414,04	569,89		30	177,82	53,71 %	29	747,71		30
	2015	207,52	44,32	251,84	98,99	17,24	116,23	324,89	125,94	450,83	631,40	10,79 %	31	187,50	5,45 %	29	818,90	9,52 %	30
	2016	260,19	46,07	306,27	89,26	30,67	119,93	374,42	135,61	510,03	723,87	14,65 %	31	212,35	13,25 %	30	936,22	14,33 %	30

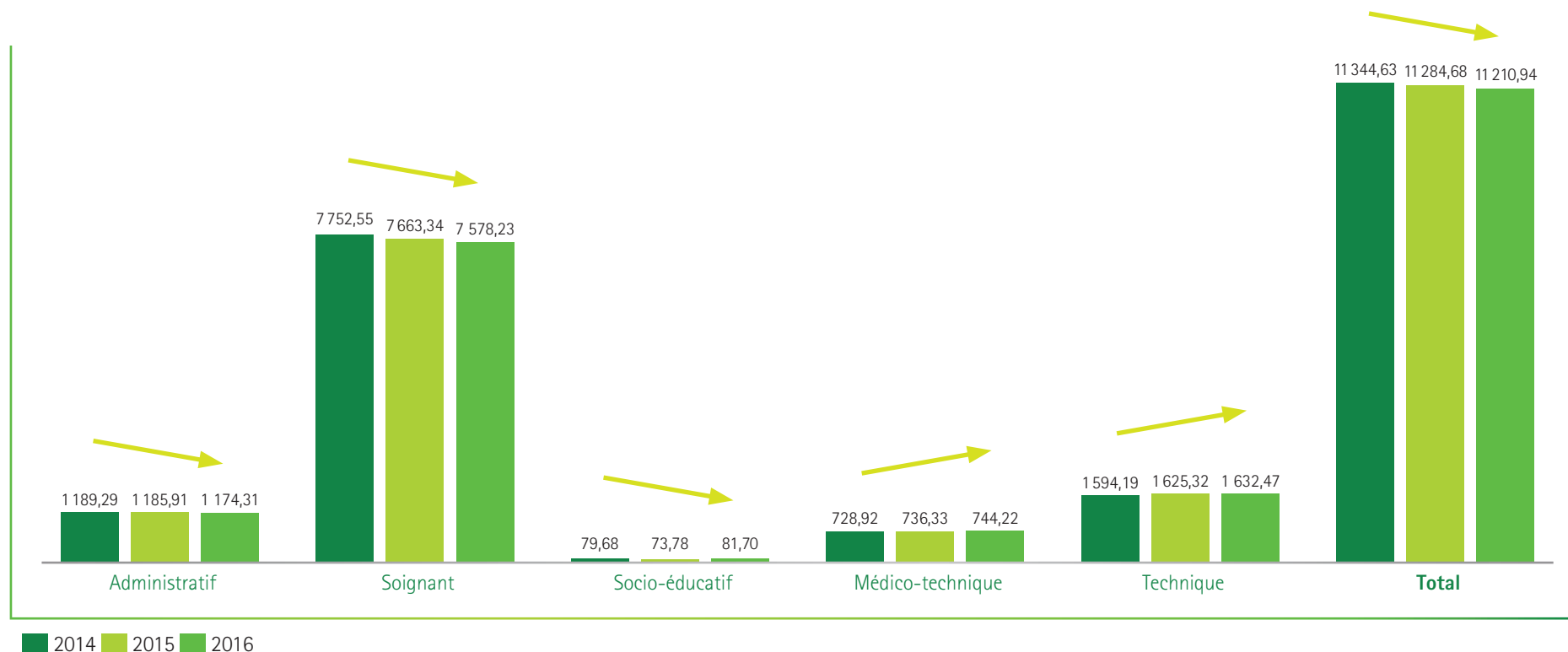
Personnel non médical global

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2014	63,84	30,19	94,03	556,76	13,19	569,96	487,53	37,78	525,30	1 108,13		46	81,16		44	1 189,29		46
	2015	70,46	30,50	100,96	554,66	11,77	566,43	479,22	39,30	518,52	1 104,34	-0,34 %	46	81,57	0,50 %	44	1 185,91	-0,28 %	46
	2016	70,24	27,94	98,18	526,67	12,73	539,40	495,63	41,10	536,73	1 092,54	-1,07 %	47	81,77	0,24 %	45	1 174,31	-0,98 %	47
Soignants	2014	2 744,37	356,48	3 100,85	868,68	76,48	945,16	3 176,74	529,80	3 706,54	6 789,79		41	962,76		39	7 752,55		41
	2015	2 807,38	348,39	3 155,77	811,83	69,80	881,63	3 104,53	521,41	3 625,94	6 723,74	-0,97 %	41	939,60	-2,41 %	40	7 663,34	-1,15 %	41
	2016	2 863,36	357,92	3 221,28	751,09	61,23	812,31	3 033,22	511,42	3 544,64	6 647,66	-1,13 %	41	930,57	-0,96 %	41	7 578,23	-1,11 %	41
Sociaux-éducatifs	2014	2,00		2,00	76,68	1,00	77,68				78,68		39	1,00		51	79,68		39
	2015	2,77		2,77	70,01	1,00	71,01				72,78	-7,49 %	38	1,00	0,00 %	29	73,78	-7,40 %	37
	2016	3,65		3,65	76,90	1,16	78,06				80,54	10,66 %	40	1,16	16,11 %	44	81,70	10,74 %	40
Médico-techniques	2014	32,90	21,37	54,27	481,78	171,71	653,49	10,58	10,58	21,16	525,26		43	203,66		41	728,92		43
	2015	36,47	22,92	59,39	487,20	173,58	660,78	8,33	7,83	16,16	532,00	1,28 %	43	204,33	0,33 %	41	736,33	1,02 %	43
	2016	35,70	23,58	59,28	489,11	182,94	672,05	7,81	5,08	12,89	532,61	0,12 %	43	211,61	3,56 %	41	744,22	1,07 %	42
Techniques	2014	179,90	155,40	335,30	63,10	170,20	233,30	320,71	704,88	1 025,59	563,71		42	1 030,48		45	1 594,19		44
	2015	190,37	161,54	351,91	75,63	180,79	256,42	315,57	701,42	1 016,99	581,57	3,17 %	41	1 043,75	1,29 %	43	1 625,32	1,95 %	42
	2016	196,62	158,11	354,73	82,96	182,93	265,89	312,09	699,76	1 011,85	591,67	1,74 %	41	1 040,80	-0,28 %	44	1 632,47	0,44 %	43
TOTAL	2014	3 023,01	563,45	3 586,46	2 047,01	432,58	2 479,58	3 995,56	1 283,04	5 278,59	9 065,57		42	2 279,06		42	11 344,63		42
	2015	3 107,45	563,35	3 670,80	1 999,33	436,94	2 436,27	3 907,65	1 269,96	5 177,61	9 014,43	-0,56 %	42	2 270,25	-0,39 %	42	11 284,68	-0,53 %	42
	2016	3 169,56	567,56	3 737,12	1 926,73	440,98	2 367,71	3 848,75	1 257,36	5 106,11	8 945,03	-0,77 %	42	2 265,91	-0,19 %	42	11 210,94	-0,65 %	42

Personnel médical global

		ETP		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2014	43,39	26,19	43,39		31	26,19		37	69,58		33
	2015	50,88	20,31	50,88	17,26 %	31	20,31	-22,47 %	31	71,19	2,31 %	31
	2016	57,54	19,12	57,54	13,09 %	31	19,12	-5,84 %	31	76,66	7,69 %	31
Assistants associés	2014	0,46		0,46						0,46		
	2015				-100,00 %			0,00 %			-100,00 %	
	2016				0,00 %			0,00 %			0,00 %	
Hospitalo-universitaires	2014	95,33	141,87	95,33		40	141,87		47	237,19		44
	2015	96,25	142,87	96,25	0,97 %	38	142,87	0,71 %	46	239,12	0,81 %	43
	2016	97,96	139,16	97,96	1,78 %	38	139,16	-2,60 %	45	237,11	-0,84 %	42
Praticiens hospitaliers temps partiel	2014	14,49	10,42	14,49		43	10,42		51	24,91		46
	2015	12,00	9,81	12,00	-17,17 %	46	9,81	-5,82 %	52	21,82	-12,42 %	49
	2016	15,25	9,47	15,25	27,06 %	45	9,47	-3,50 %	50	24,72	13,31 %	47
Praticiens hospitaliers temps plein	2014	209,72	215,07	209,72		46	215,07		49	424,79		48
	2015	222,15	211,15	222,15	5,93 %	46	211,15	-1,82 %	49	433,30	2,00 %	48
	2016	238,00	213,54	238,00	7,14 %	47	213,54	1,13 %	49	451,54	4,21 %	48
Praticiens attachés	2014	56,43	37,02	56,43		47	37,02		51	93,45		49
	2015	47,27	33,32	47,27	-16,23 %	48	33,32	-9,99 %	51	80,59	-13,76 %	50
	2016	43,39	27,54	43,39	-8,21 %	47	27,54	-17,35 %	52	70,93	-11,99 %	50
Praticiens attachés associés	2014	2,83	1,18	2,83		43	1,18		50	4,01		44
	2015	3,86	1,42	3,86	36,40 %	42	1,42	20,34 %	49	5,28	31,67 %	45
	2016	4,25	1,97	4,25	10,10 %	42	1,97	38,73 %	49	6,22	17,80 %	44
Praticiens contractuels	2014	44,90	23,82	44,90		37	23,82		37	68,72		37
	2015	45,97	30,53	45,97	2,39 %	37	30,53	28,17 %	38	76,50	11,32 %	37
	2016	48,16	42,24	48,16	4,76 %	36	42,24	38,35 %	36	90,40	18,17 %	36
TOTAL	2014	467,55	455,57	467,55		43	455,57		48	923,11		46
	2015	478,38	449,41	478,38	2,32 %	43	449,41	-1,35 %	48	927,79	0,51 %	45
	2016	504,55	453,04	504,55	5,47 %	43	453,04	0,81 %	47	957,58	3,21 %	45

> Évolution en ETP rémunérés moyens annuels



L'année 2016 est marquée par une baisse des effectifs titulaires liée au nombre de départs en retraite et au calendrier des concours accentué en fin d'année et dont l'impact ne sera lisible qu'en 2017 (162 mises en stage ont eu lieu en décembre 2016).

Les filières soignantes et administratives sont les plus concernées par les réductions d'effectifs sous l'effet conjugué de l'ouverture du centre médico-chirurgical Magellan, EIO, PARE et du glissement de certains postes administratifs dans la catégorie technique.

L'évolution des effectifs éducatifs et sociaux s'explique par l'effet conjugué de postes vacants d'assistante sociale en 2015 et la création en 2016 de postes sur ce même grade notamment au niveau de la PASS, du PAERPA et de l'Orthogénie ainsi que sur les grades d'animateur et d'éducateur jeunes enfants.

➤ Personnel médical : focus sur les hospitalo-universitaires, en ETP

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2014	14,97		53	71,94		55	86,91		55
	2015	15,92	6,38%	53	71,12	-1,14%	56	87,04	0,16%	55
	2016	16,97	6,56%	54	69,01	-2,97%	55	85,98	-1,22%	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2014	22,47		48	27,58		50	50,05		49
	2015	22,34	-0,60%	49	28,07	1,78%	51	50,40	0,71%	50
	2016	21,93	-1,84%	48	26,51	-5,54%	50	48,44	-3,90%	49
Praticien hospitalier universitaire	2014				1,51		38	1,51		38
	2015	0,34		34	1,58	4,65%	38	1,91	26,91%	38
	2016	0,50	49,25%	35	0,83	-47,30%	39	1,33	-30,37%	37
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2014	57,89		33	40,84		32	98,73		33
	2015	57,66	-0,40%	31	42,11	3,11%	32	99,77	1,05%	32
	2016	58,57	1,58%	31	42,80	1,64%	31	101,37	1,60%	31
Hospitalo-universitaire	2014	95,33		39	141,86		48	237,19		45
	2015	96,25	0,97%	38	142,87	0,71%	46	239,12	0,82%	43
	2016	97,96	1,78%	38	139,15	-2,60%	45	237,11	-0,84%	42

➤ Personnel médical : focus sur les hospitalo-universitaires, effectif

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeur des universités, praticien hospitalier	2014	30,00	3,45 %	52	146,00	-3,31 %	55	176,00	-2,22 %	55
	2015	34,00	13,33 %	53	138,00	-5,48 %	56	172,00	-2,27 %	55
	2016	35,00	2,94 %	54	140,00	1,45 %	55	175,00	1,74 %	55
Maître de conférence des universités, praticien hospitalier	2014	44,00	4,76 %	49	56,00	5,66 %	50	100,00	5,26 %	50
	2015	42,00	-4,55 %	49	55,00	-1,79 %	51	97,00	-3,00 %	50
	2016	48,00	14,29 %	48	50,00	-9,09 %	50	98,00	1,03 %	49
Praticien hospitalier universitaire	2014				4,00	100,00 %	37	4,00	100,00 %	37
	2015	1,00		34	2,00	-50,00 %	38	3,00	-25,00 %	38
	2016	1,00		35	1,00	-50,00 %	39	2,00	-33,33 %	37
Chef de clinique des universités Assistant hospitalier universitaire	2014	113,00	3,13 %	33	82,00	-4,11 %	33	169,00		33
	2015	116,00	5,05 %	31	86,00	4,29 %	32	177,00	4,73 %	32
	2016	120,00	3,45 %	31	92,00	6,98 %	31	212,00	19,77 %	31
Hospitalo-universitaire	2014	187,00		39	288,00		48	475,00		45
	2015	193,00	3,21 %	38	281,00	-2,43 %	46	474,00	-0,21 %	43
	2016	204,00	5,70 %	38	283,00	0,71 %	45	487,00	2,74 %	42

Légère augmentation des effectifs des personnels hospitalo-universitaires, essentiellement chez les personnels non titulaires.



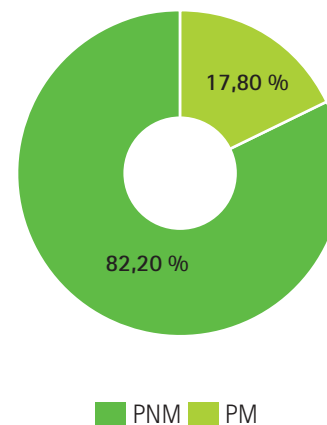
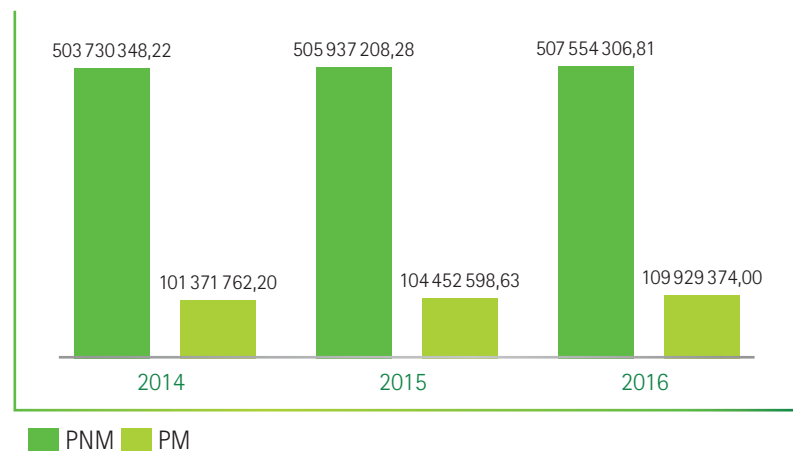
Indicateur 2 Masse salariale

➤ Total et évolution de la masse salariale

Données issues de PH7

		Femme	Homme	TOTAL (en euros) €	Évolution
Personnel non médical	2014	403 228 346,06	100 502 002,16	503 730 348,22	
	2015	405 153 183,35	100 784 024,94	505 937 208,28	0,44 %
	2016	406 412 605,40	101 141 701,41	507 554 306,81	0,32 %
Personnel médical	2014	46 396 503,21	54 975 258,99	101 371 762,20	
	2015	51 633 707,40	52 818 891,22	104 452 598,63	3,04 %
	2016	55 438 182,48	54 491 191,53	109 929 374,00	5,24 %
TOTAL	2014	449 624 849,27	155 477 261,15	605 102 110,42	
	2015	456 786 890,75	153 602 916,16	610 389 806,91	0,87 %
	2016	461 850 787,88	155 632 892,93	617 483 680,81	1,16 %

Malgré la baisse des effectifs PNM en 2016, l'impact des mesures statutaires nationales ne permet pas la stabilisation de la masse salariale qui enregistre une progression de 0,32 % (PPCR, valorisation de la valeur du point, CNRACL, IRCANTEC). Malgré cet accroissement, à noter que le taux de progression est inférieur à celui enregistré en 2014 (+ 1,78 %) et en 2015 (+ 0,44 %).



Masse salariale et évolution du personnel non médical

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Permanents	2014	141 582 654,29	28 777 883,67	90 999 294,19	19 757 144,26	134 919 821,55	41 876 699,09	457 913 497,04	
	2015	151 278 575,20	30 018 679,73	94 342 859,88	20 680 648,66	137 781 080,30	43 509 611,88	477 611 455,65	4,30 %
	2016	155 422 961,04	30 686 222,52	91 761 545,16	20 427 486,94	134 083 053,96	42 803 703,88	475 184 973,50	-0,51 %
CDD	2014	5 827 849,29	1 714 583,97	3 904 765,37	586 199,59	9 554 988,49	3 727 232,13	25 315 618,84	
	2015	7 838 212,40	1 950 435,94	3 160 810,22	565 042,48	10 751 645,35	4 059 606,25	28 325 752,63	11,89 %
	2016	9 826 320,40	1 809 190,63	2 889 097,86	972 628,14	12 429 626,99	4 442 469,30	32 369 333,31	14,28 %
TOTAL	2014	147 410 503,58	30 492 467,63	94 904 059,56	20 343 343,85	144 474 810,04	45 603 931,22	483 229 115,88	
	2015	159 116 787,60	31 969 115,67	97 503 670,10	21 245 691,14	148 532 725,65	47 569 218,13	505 937 208,28	4,70 %
	2016	165 249 281,44	32 495 413,15	94 650 643,01	21 400 115,08	146 512 680,95	47 246 173,18	507 554 306,81	0,32 %

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	Évolution
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Titulaire	2014	126 454 831,15	20 084 769,58	87 340 598,90	18 857 527,59	128 867 751,52	39 517 693,55	421 123 172,29	
	2015	135 384 827,96	20 645 777,76	89 988 242,14	19 649 323,46	132 565 842,04	41 000 743,59	439 234 756,95	4,30%
	2016	138 516 160,20	21 238 658,42	87 166 416,91	19 380 421,06	129 005 860,61	40 401 579,69	435 709 096,89	-0,80%
CDI	2014	15 127 823,14	8 693 114,08	3 658 695,29	899 616,67	6 052 070,03	2 359 005,54	36 790 324,75	
	2015	15 893 747,29	9 372 901,97	4 354 617,74	1 031 325,20	5 215 238,27	2 508 868,29	38 376 698,77	4,31%
	2016	16 906 800,83	9 447 564,11	4 595 128,25	1 047 065,88	5 077 193,35	2 402 124,19	39 475 876,61	2,86%
CDD	2014	5 827 849,29	1 714 583,97	3 904 765,37	586 199,59	9 554 988,49	3 727 232,13	25 315 618,84	
	2015	7 838 212,40	1 950 435,94	3 160 810,22	565 042,48	10 751 645,35	4 059 606,25	28 325 752,64	11,89%
	2016	9 826 320,40	1 809 190,63	2 889 097,86	972 628,14	12 429 626,99	4 442 469,30	32 369 333,31	14,28%
TOTAL	2014	147 410 503,58	30 492 467,63	94 904 059,56	20 343 343,85	144 474 810,04	45 603 931,22	483 229 115,88	
	2015	159 116 787,65	31 969 115,67	97 503 670,10	21 245 691,14	148 532 725,67	47 569 218,13	505 937 208,35	4,70%
	2016	165 249 281,44	32 495 413,15	94 650 643,01	21 400 115,08	146 512 680,95	47 246 173,18	507 554 306,81	0,32%

Compte tenu de la baisse des effectifs conséquente, les mesures nationales sont les vecteurs principaux d'évolution de la masse salariale comme le présente l'évolution de l'indice moyen majoré.

➤ Taux d'évolution de l'indice moyen majoré

		Indice Moyen	Évolution
Permanents	2014	408,4	
	2015	414,22	1,43 %
	2016	418,8	1,11 %
CDD	2014	347,48	
	2015	351,72	1,22 %
	2016	348,34	-0,96 %
TOTAL	2014	403,68	
	2015	408,98	1,31 %
	2016	412,13	0,77 %

		Indice Moyen	Évolution
Titulaire	2014	406,84	
	2015	412,26	1,33 %
	2016	416,72	1,08 %
CDI	2014	425,76	
	2015	435,07	2,19 %
	2016	440,04	1,14 %
CDD	2014	347,48	
	2015	351,72	1,22 %
	2016	348,34	-0,96 %
TOTAL	2014	403,68	
	2015	408,98	1,31 %
	2016	412,13	0,77 %

Indice moyen majoré

L'évolution de l'indice moyen majoré s'explique principalement par 2 facteurs :

- la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR)
- le GVT

➤ Masse salariale et évolution du personnel médical

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Traitement de base (6421,6422,6423,6428)	2014	28 382 941,65	34 084 316,72	62 467 258,37	
	2015	31 729 536,51	32 457 451,55	64 186 988,06	2,75 %
	2016	34 340 233,56	33 753 636,21	68 093 869,77	6,09 %
Gardes et astreintes et temps additionnel (6425, 6426)	2014	3 853 663,08	5 736 092,96	9 589 756,04	
	2015	4 466 999,05	4 569 477,57	9 036 476,62	- 5,77 %
	2016	4 388 052,86	4 313 096,46	8 701 149,32	- 3,71 %
Charges (631, 633, 6452, 647, 64882)	2014	14 159 898,48	15 154 849,31	29 314 747,79	
	2015	15 437 171,84	15 791 962,11	31 229 133,95	6,53 %
	2016	16 709 896,06	16 424 458,85	33 134 354,91	6,10 %
TOTAL	2014	46 396 503,21	54 975 258,99	101 371 762,20	
	2015	51 633 707,40	52 818 891,22	104 452 598,63	3,04 %
	2016	55 438 182,48	54 491 191,53	109 929 374,00	5,24 %

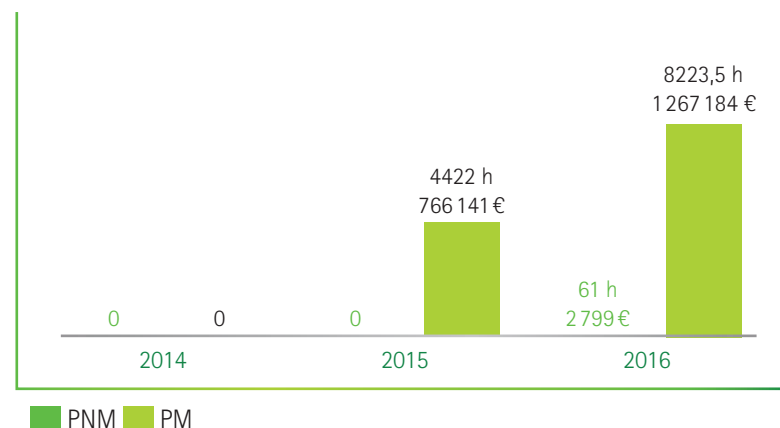
Gardes et astreintes : le plan triennal ONDAM 2015-2017 (maîtrise des dépenses à hauteur de 800 000 €) a été respecté.



Indicateur 3 Évolution des dépenses de personnels intérimaires

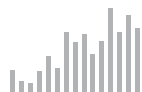
		Personnel non médical	Personnel médical
Nombre d'heures	2014	0	0
	2015	0	4 422
	2016	61	8 223,5
Montant (€)	2014	0	0
	2015	0	766 141
	2016	2 799	1 267 184
ETP	2014	0	0
	2015	0	2,2
	2016	0,06	4,12

> Nombre d'heures / Montant (€)



Pour la première fois depuis 2013, le CHU de Bordeaux a fait appel à du personnel non médical intérimaire pour combler un besoin sur les blocs du centre médico-chirurgical Magellan. L'intérim demeure néanmoins anecdotique. Il n'en est pas de même pour le personnel médical, dans la seule spécialité d'anesthésie-réanimation, où le déficit démographique des personnels titulaires n'est pas encore surmonté.

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines



Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2016

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2014	5 703,32	
	2015	3 366,72	- 40,97 %
	2016	3 575,82	6,21 %
Soignants	2014	21 641,75	
	2015	29 819,87	37,79 %
	2016	19 069,12	-36,05 %
Socio-éducatifs	2014	1 075,73	
	2015	783,42	- 27,17 %
	2016	1 062,63	35,64 %
Médico-techniques	2014	2 091,65	
	2015	2 082,40	- 0,44 %
	2016	2 365,20	13,58 %
Techniques	2014	7 134,72	
	2015	7 476,25	4,79 %
	2016	6 877,03	- 8,01 %
TOTAL	2014	37 647,17	
	2015	43 528,65	15,62 %
	2016	32 949,80	- 24,30 %

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2014	15 244,27	
	2015	21 238,85	39,32 %
	2016	15 120,23	-28,81 %
Aides-soignants	2014	3 950,27	
	2015	6 152,18	55,74 %
	2016	1 460,65	-76,26 %
Assistant médico-administratif	2014	3 126,05	
	2015	1 765,32	-43,53 %
	2016	1 835,02	3,95 %

En 2016, le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées et non récupérées a fortement baissé passant de 43 528 heures en 2015 à 32 949 heures en 2016 soit une baisse de 24,30%. A noter la baisse conséquente sur les IDE et AS (- 60,53%) qui avait connu une très forte progression en 2015.

Une progression est enregistrée sur les administratifs essentiellement sur les AMA avec + 32,86 % entre 2015 et 2016.

Au niveau de la catégorie médico-technique le corps des techniciens de laboratoire concentre 71,62 % des heures supplémentaires non récupérées non rémunérées.

Nombre d'heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2016

4.2 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) par rapport à l'effectif ayant effectué des heures supplémentaires

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Administratifs	2014	12,29	13,89	12,38	
	2015	7,56	3,00	7,31	- 40,96 %
	2016	7,81	9,34	7,89	8,01 %
Soignants	2014	4,57	4,00	4,51	
	2015	6,79	2,67	6,33	40,43 %
	2016	4,28	2,43	4,07	- 35,72 %
Socio-éducatifs	2014	21,15	0,00	20,95	
	2015	14,84	0,00	14,70	- 29,81 %
	2016	18,98	- 0,17	18,64	26,79 %
Médico-techniques	2014	4,28	3,17	4,01	
	2015	4,37	3,00	4,03	0,61 %
	2016	5,05	2,56	4,42	9,65 %
Techniques	2014	11,87	12,34	12,18	
	2015	13,03	12,70	12,81	5,20 %
	2016	8,50	13,43	11,72	- 8,55 %
TOTAL	2014	5,61	7,12	5,86	
	2015	6,99	6,36	6,88	17,38 %
	2016	4,95	6,51	5,21	- 24,23 %

Les ratio précédents (basés sur le cumul du nombre d'agents dans l'année ayant fait du TC) ont été réévalués selon la situation au 31-12; le ratio par rapport à l'effectif total reste inchangé.

Mode de calcul: Nombre d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées au 31-12-N) / Nombre d'agents (au 31-12-N) ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année N

4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) et du temps additionnel par rapport à l'effectif total

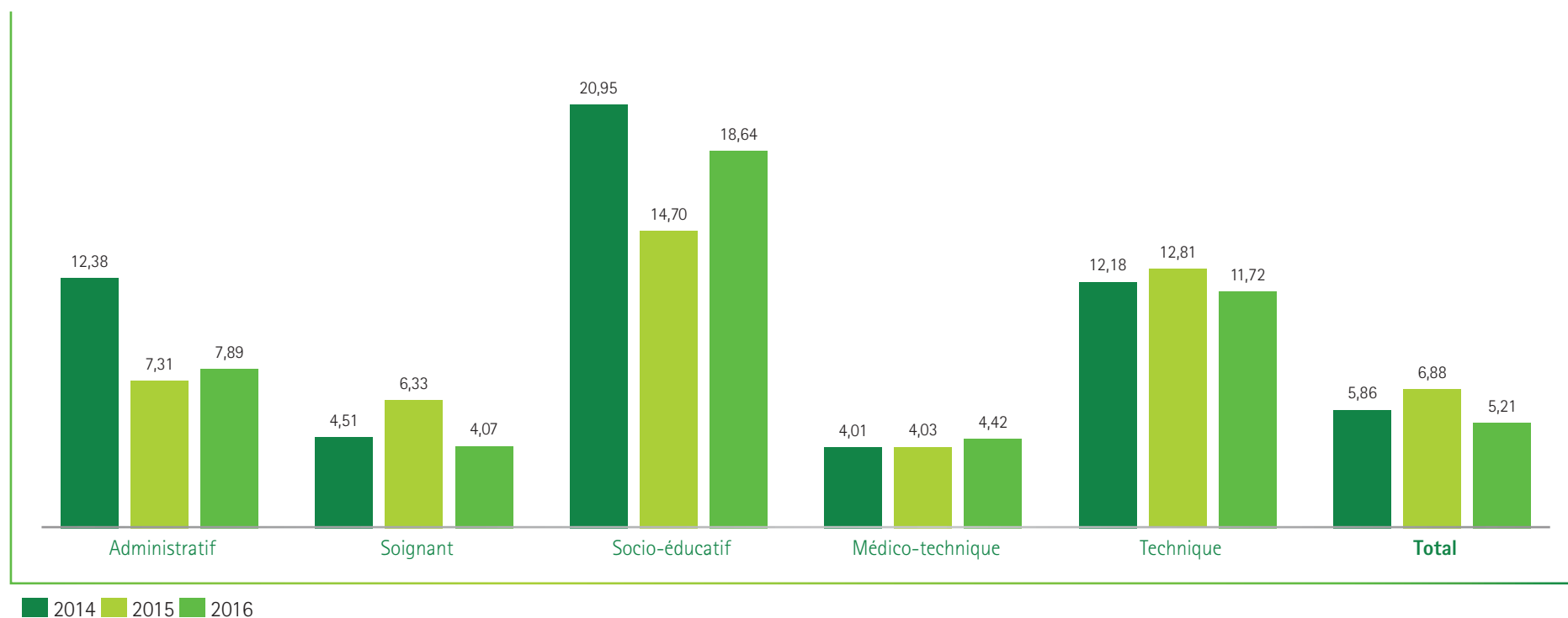
		Nombre moyen	Évolution
Personnel non médical	2014	3,18	
	2015	3,73	17,26 %
	2016	2,82	- 24,21 %

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées au 31-12-N) / Effectif physique total au 31-12-N

Le temps additionnel du personnel médical est systématiquement rémunéré.

> Évolution du nombre moyen d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) (ind. 4.2)



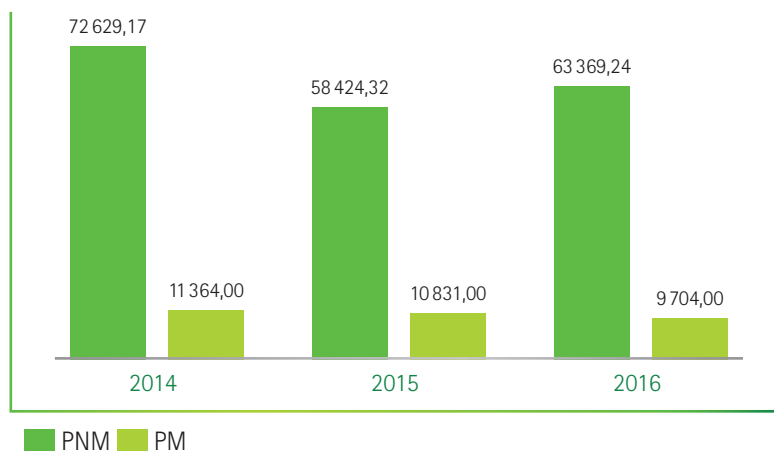
4.4 Nombre d'heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année 2016

		Total	Évolution
Personnel non médical	2014	72 629,17	
	2015	58 424,32	- 19,56 %
	2016	63 369,24	8,46 %
Personnel médical*	2014	11 364,00	
	2015	10 831,00	- 4,69 %
	2016	9 704,00	- 10,41 %

*Attention : en demi-journées

Pour le personnel médical :

- année 2014 : 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2014
- année 2015 : 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2015
- année 2016 : 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2016

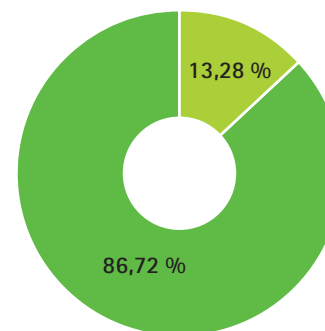


4.5 Montant des heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année

		Total	Évolution	ITAIS
Personnel non médical	2014	1 690 578,34		
	2015	1 416 145,45	- 16,23 %	
	2016	1 556 577,38	9,92 %	
Personnel médical	2014	2 692 927,08		1 213 023,28
	2015	2 566 622,07	- 4,69 %	1 189 299,42
	2016	2 302 408,24	- 10,29 %	1 016 827,12

ITAIS : Les montants dus au titre des indemnités pour temps de travail additionnel (ITA) sont versés au terme de chaque quadrimestre, après déduction des indemnités de sujétion (IS) déjà versées pour les mêmes périodes de temps de travail.

ITAIS = montant net versé





Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2016

		Nombre de jours CET stockés au 31-12 ⁽¹⁾			Valorisation des CET	5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés au 31-12 par rapport au nombre d'agents ayant un CET ouvert		5.2 Nombre moyen de CET stockés par rapport à l'effectif physique au 31-12	5.3 Provision cumulée au 31-12 ⁽²⁾	5.4 Taux de provisionnement	5.5 Montant de jours CET monétisés sur l'année ⁽³⁾
		Femme	Homme	Total		Femme	Homme				
Personnel non médical	2014	12 996,44	6 157,74	19 154,18	2 479 000,00	11,60	18,55	1,62	2 479 000,00	100,00 %	228 999,49
	2015	15 749,77	7 462,27	23 212,04	2 864 078,20	12,29	12,80	1,99	2 864 078,20	100,00 %	217 146,83
	2016	21 625,01	8 019,73	29 644,74	3 428 062,23	12,91	15,16	2,54	3 428 062,23	100,00 %	217 589,00
dont personnel soignant	2014	6 404,28	876,02	7 280,30	1 006 907,38	9,67	13,07	0,61			76 351,98
	2015	7 761,04	1 061,61	8 822,65	1 163 316,45	10,27	6,10	0,76			82 009,29
	2016	12 129,33	1 740,15	13 869,48	1 891 529,06	11,34	11,84	1,19	1 891 529,06		79 898,68
Personnel médical	2014	18 152,00	15 720,00	33 872,00	14 329 898,00	54,67	52,75	22,86	14 329 898,00	100,00 %	1 481 628,02
	2015	14 681,00	17 154,00	31 835,00	14 076 245,26	57,35	55,69	21,60	14 076 245,26	100,00 %	1 643 400,02
	2016	14 588,00	15 403,00	29 991,00	13 554 432,45	38,69	49,37	20,02	11 385 072,45		1 928 250,00

Modes de calcul

Taux de provisionnement = Montant de la provision / Valorisation des CET

Personnel médical :

(1) En 2016 a été indemnisé le dernier quart du CET dit "historique".

(2) Dans le cadre de la certification des comptes, le CHU a revu au 31 décembre 2015 les règles de provisionnement du CET du personnel médical. La provision CET est abondée des seuls jours maintenus sur le compte épargne temps ; les jours indemnisés sont désormais comptabilisés en charges à payer.

(3) Les jours monétisés correspondent aux jours payés sur l'année 2016 suite à l'exercice du droit d'option ou suite à une mobilité (transfert de la provision vers un établissement extérieur).

Personnel non médical :

Les compteurs de jours stockés sur le CET enregistrent une progression de 28,15% (contre 21,19% en 2015). Cette progression s'explique en partie par la campagne d'information menée par le département des ressources humaines.

Compte épargne-temps du personnel médical

Les praticiens consomment les jours déposés sur leur CET historique (selon les dispositions du décret n° 2012-1481 et l'arrêté du 27 décembre 2012 ainsi que de la circulaire d'application du 15 mars 2013) par prise de congés ou monétisation.

Suivant les droits d'option formulés par les praticiens en 2013 au titre du " CET historique ", le CHU de Bordeaux a procédé en 2016 à l'indemnisation du 4^e quart comme suit :

Emplois	Année 2015		Année 2016	
	Nombre de médecins	Nombre de jours	Nombre de médecins	Nombre de jours
Praticiens hospitaliers à temps plein	229	2 699,5	213	2 445,0
Praticiens des hôpitaux à temps partiel	7	62,0	8	80,5
Hospitalo-universitaire permanent			1	19,5
Praticiens attachés	31	232,5	29	179,0
Praticiens contractuels	6	97,5	4	22,5
Assistants spécialistes	2	6,0	4	27,0
Total	275	3 097,5	259	2 773,5

Par ailleurs, en 2016, l'établissement a procédé au règlement des jours de " CET pérenne " déposés en 2015 comme suit :

Emplois	Année 2015		Année 2016	
	Nombre de médecins	Nombre de jours	Nombre de médecins	Nombre de jours
Praticiens hospitaliers à temps plein	171	2 120,5	222	3 129,0
Praticiens des hôpitaux à temps partiel	2	5,5	7	47,0
Hospitalo-universitaire permanent			4	99,0
Praticiens attachés	8	98,5	18	169,0
Praticiens contractuels	11	85,0	9	101,0
Assistants spécialistes	8	71,0	9	109,0
Total	200	2 380,5	269	3 654,0

Le montant des paiements effectués sur l'exercice 2016 est de 1 928 250 € (hors charges), montant financé par une reprise de provision sur le compte épargne-temps.



Indicateur 6 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2014	5,69 %	5,73 %	5,69 %
	2015	6,14 %	3,23 %	5,94 %
	2016	6,34 %	2,88 %	6,10 %
Soignants	2014	9,26 %	5,37 %	8,77 %
	2015	9,13 %	5,66 %	8,70 %
	2016	9,28 %	4,81 %	8,73 %
Socio-éducatifs	2014	4,36 %	100,00 %	5,56 %
	2015	7,09 %	4,93 %	7,06 %
	2016	9,19 %	0,71 %	9,07 %
Médico-techniques	2014	5,72 %	1,83 %	4,64 %
	2015	6,24 %	1,84 %	5,02 %
	2016	6,38 %	2,41 %	5,25 %
Techniques	2014	9,38 %	5,83 %	7,09 %
	2015	10,62 %	5,67 %	7,44 %
	2016	8,85 %	6,41 %	7,29 %
TOTAL	2014	8,58 %	5,32 %	7,92 %
	2015	8,67 %	5,23 %	7,98 %
	2016	8,72 %	5,25 %	8,02 %

		Nombre de jours d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2014	23 008	1 697	24 705
	2015	24 743	962	25 705
	2016	25 278	860	26 138
Soignants	2014	229 381	18 866	248 247
	2015	224 029	19 398	243 427
	2016	225 141	16 331	241 472
Socio-éducatifs	2014	1 252	365	1 617
	2015	1 884	18	1 902
	2016	2 702	3	2 705
Médico-techniques	2014	10 973	1 361	12 334
	2015	12 116	1 373	13 489
	2016	12 408	1 861	14 269
Techniques	2014	19 296	21 944	41 240
	2015	22 538	21 597	44 135
	2016	19 123	24 337	43 460
TOTAL	2014	283 910	44 233	328 143
	2015	285 310	43 348	328 658
	2016	284 652	43 392	328 044

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2014	5,80 %	1,20 %	3,50 %
	2015	5,30 %	1,10 %	3,30 %
	2016	5,40 %	1,20 %	3,40 %

Le taux d'absentéisme est en légère progression sur l'année 2016 (+ 0,04). Cette évolution est concentrée au niveau de la maternité et des accidents de travail et trajet. La maladie ordinaire demeure néanmoins le premier motif d'absence mais enregistre une baisse de 0,03 point.

➤ Absentéisme global

		Maladie					Longue maladie / longue durée					Accidents du travail				
		Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2014	1,47 %	10,66 %	1,07 %	6,05 %	4,08 %	0,01 %	4,48 %	0,00 %	3,79 %	1,52 %	0,04 %	1,08 %	0,05 %	1,15 %	0,45 %
	2015	1,51 %	10,95 %	1,14 %	6,51 %	4,16 %	0,00 %	4,93 %	0,00 %	2,97 %	1,61 %	0,04 %	1,00 %	0,03 %	1,06 %	0,43 %
	2016	1,69 %	10,56 %	1,28 %	6,56 %	4,13 %	0,00 %	4,81 %	0,00 %	2,25 %	1,58 %	0,04 %	1,18 %	0,05 %	1,30 %	0,50 %
Personnel médical	2014	0,11 %	1,16 %	0,02 %	0,47 %	0,89 %		0,55 %		0,60 %	0,57 %	0,00 %	0,01 %			0,00 %
	2015	0,11 %	1,24 %	0,03 %	0,47 %	0,94 %	0,00 %	0,48 %	0,00 %	0,50 %	0,49 %		0,00 %			0,00 %
	2016	0,11 %	1,02 %	0,03 %	0,26 %	0,73 %	0,00 %	0,35 %	0,00 %	0,73 %	0,53 %	0,00 %	0,13 %	0,00 %	0,05 %	0,09 %
TOTAL	2014	0,50 %	3,73 %	0,36 %	2,14 %	3,84 %	0,00 %	1,48 %	0,00 %	1,36 %	1,45 %	0,01 %	0,41 %	0,02 %	0,39 %	0,42 %
	2015	0,51 %	3,77 %	0,38 %	2,25 %	3,92 %	0,00 %	1,64 %	0,01 %	1,14 %	1,53 %	0,02 %	0,37 %	0,01 %	0,44 %	0,40 %
	2016	0,57 %	3,65 %	0,42 %	2,21 %	3,86 %	0,00 %	1,63 %	0,00 %	1,00 %	1,49 %	0,01 %	0,42 %	0,02 %	0,54 %	0,47 %

		Accidents de trajet					Maladie professionnelle					Maternité, paternité, adoption				
		Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2014	0,01 %	0,08 %	0,00 %	0,08 %	0,04 %	0,01 %	0,70 %	0,00 %	0,53 %	0,26 %	0,04 %	5,67 %	0,01 %	0,17 %	1,56 %
	2015	0,01 %	0,12 %	0,01 %	0,11 %	0,05 %	0,00 %	0,60 %	0,00 %	0,43 %	0,22 %	0,04 %	5,34 %	0,02 %	0,30 %	1,50 %
	2016	0,01 %	0,21 %	0,01 %	0,26 %	0,09 %	0,00 %	0,42 %	0,00 %	0,36 %	0,18 %	0,04 %	5,46 %	0,02 %	0,33 %	1,54 %
Personnel médical	2014			0,00 %		0,00 %						0,05 %	3,93 %	0,01 %	0,11 %	2,08 %
	2015	0,01 %	0,02 %		0,01 %	0,02 %						0,03 %	3,41 %	0,02 %	0,12 %	1,84 %
	2016	0,00 %	0,10 %	0,00 %	0,02 %	0,07 %						0,05 %	3,61 %	0,00 %	0,11 %	1,98 %
TOTAL	2014	0,00 %	0,03 %	0,00 %	0,04 %	0,03 %	0,00 %	0,24 %	0,00 %	0,25 %	0,24 %	0,01 %	2,03 %	0,00 %	0,06 %	1,60 %
	2015	0,00 %	0,04 %	0,00 %	0,04 %	0,05 %	0,00 %	0,20 %	0,00 %	0,20 %	0,20 %	0,01 %	1,92 %	0,01 %	0,09 %	1,52 %
	2016	0,00 %	0,07 %	0,00 %	0,10 %	0,08 %	0,00 %	0,16 %	0,00 %	0,17 %	0,16 %	0,02 %	1,98 %	0,01 %	0,10 %	1,57 %

Mode de calcul : Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du CHU X 365

➤ Absentéisme maladie

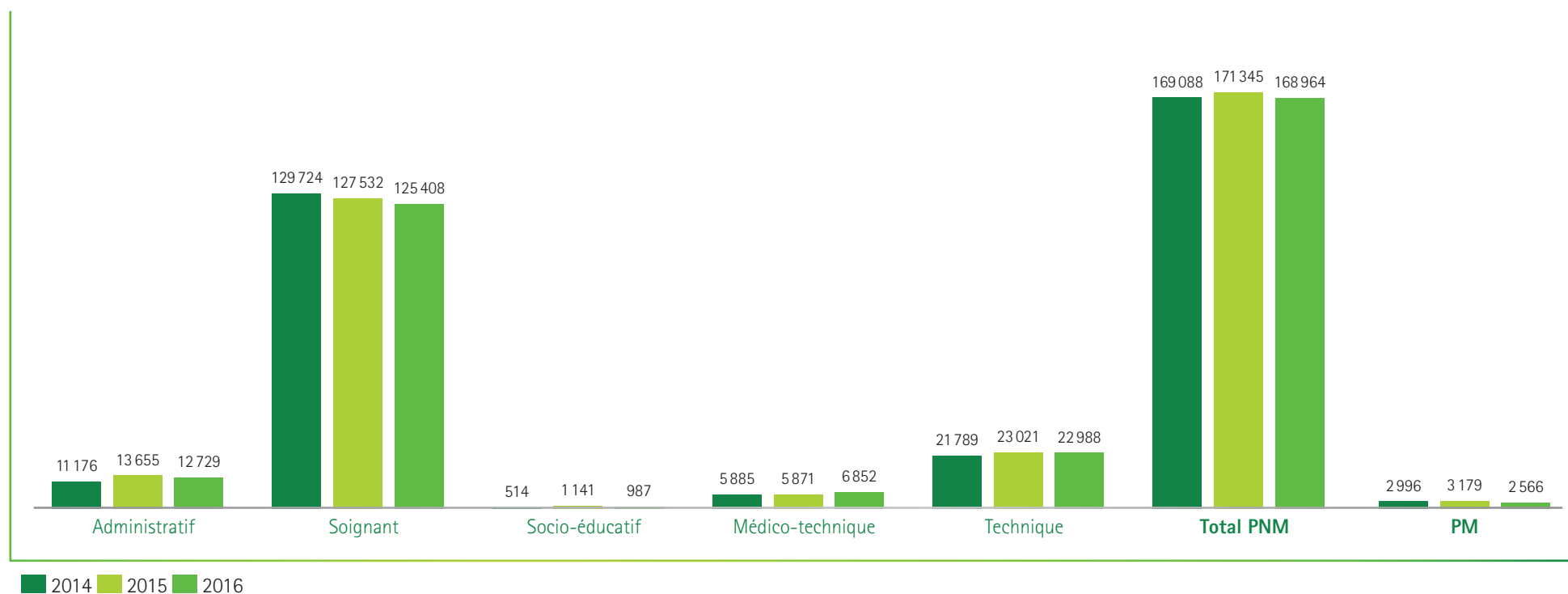
		Maladie – Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014	0,06 %	0,52 %	0,14 %	0,55 %	0,41 %	1,82 %	0,04 %		0,49 %	2,79 %	0,28 %	4,01 %	2,57 %
	2015	0,15 %	0,41 %	0,11 %	0,42 %	0,37 %	2,88 %	0,16 %		0,53 %	3,07 %	0,42 %	3,58 %	3,15 %
	2016	0,15 %	0,35 %	0,11 %	3,10 %	0,46 %	2,12 %	0,11 %	0,95 %	0,59 %	3,18 %	0,56 %	2,45 %	2,97 %
Soignants	2014	0,40 %	2,96 %	0,28 %	1,11 %	0,43 %	3,40 %	0,24 %	2,85 %	0,70 %	5,71 %	0,60 %	2,95 %	4,58 %
	2015	0,43 %	3,05 %	0,23 %	1,47 %	0,40 %	3,22 %	0,32 %	2,23 %	0,72 %	5,46 %	0,61 %	3,69 %	4,56 %
	2016	0,46 %	3,37 %	0,34 %	1,40 %	0,49 %	2,62 %	0,38 %	1,94 %	0,80 %	5,32 %	0,62 %	2,75 %	4,53 %
Socio-éducatifs	2014					0,37 %	1,47 %							1,77 %
	2015	0,20 %				0,45 %	4,45 %	0,82 %	3,01 %					4,70 %
	2016	0,45 %	1,35 %			0,52 %	2,90 %	0,71 %						3,31 %
Médico-techniques	2014	0,08 %	1,35 %	0,14 %		0,35 %	2,04 %	0,23 %	0,97 %	0,78 %	15,85 %	1,01 %	1,68 %	2,21 %
	2015	0,28 %	0,47 %	0,14 %	0,49 %	0,41 %	1,99 %	0,33 %	0,84 %	1,25 %	17,92 %	1,33 %	3,29 %	2,18 %
	2016	0,28 %	0,35 %	0,06 %	1,10 %	0,42 %	2,16 %	0,33 %	1,34 %	0,91 %	26,03 %	0,81 %	8,57 %	2,52 %
Techniques	2014	0,23 %	1,16 %	0,20 %	1,09 %	0,30 %	1,65 %	0,30 %	1,86 %	0,91 %	5,34 %	0,57 %	3,73 %	3,74 %
	2015	0,30 %	0,80 %	0,29 %	0,73 %	0,33 %	1,47 %	0,33 %	2,81 %	0,80 %	7,08 %	0,56 %	3,34 %	3,88 %
	2016	0,30 %	1,46 %	0,30 %	1,15 %	0,51 %	2,01 %	0,34 %	2,05 %	0,91 %	4,98 %	0,64 %	3,98 %	3,86 %
TOTAL	2014	0,38 %	2,79 %	0,25 %	1,03 %	0,40 %	2,53 %	0,25 %	1,62 %	0,70 %	5,35 %	0,58 %	3,39 %	4,08 %
	2015	0,41 %	2,82 %	0,24 %	1,16 %	0,39 %	2,80 %	0,32 %	1,86 %	0,71 %	5,33 %	0,58 %	3,49 %	4,16 %
	2016	0,44 %	3,15 %	0,31 %	1,40 %	0,46 %	2,35 %	0,34 %	1,70 %	0,79 %	5,06 %	0,63 %	3,45 %	4,13 %

		Maladie – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014	0,10 %	1,20 %	0,00 %	0,50 %	0,90 %
	2015	0,10 %	1,20 %	0,00 %	0,50 %	0,90 %
	2016	0,10 %	1,00 %	0,00 %	0,30 %	0,70 %

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme maladie



Toutes les catégories professionnelles voient leur taux d'absentéisme baisser à l'exception des médico-techniques.
L'absentéisme de moins de 6 jours est en nette progression

> Nombre de jours d'absentéisme maladie

		Maladie – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014	14	120	15	61	836	3 694	2		871	4 972	38	553	11 176
	2015	39	105	12	47	756	5 826	7		920	5 370	60	513	13 655
	2016	39	89	11	316	881	4 068	5	44	1 067	5 758	84	367	12 729
Soignants	2014	3 962	29 697	367	1 441	1 370	10 792	66	796	8 171	66 200	1 166	5 696	129 724
	2015	4 392	31 297	292	1 869	1 184	9 545	81	568	8 198	61 918	1 157	7 031	127 532
	2016	4 798	35 250	447	1 835	1 339	7 180	86	434	8 895	58 854	1 152	5 138	125 408
Socio-éducatifs	2014					103	411							514
	2015	2				114	1 136	3	11					1 266
	2016	6	18			146	814	3						987
Médico-techniques	2014	10	162	11		617	3 591	142	606	30	612	39	65	5 885
	2015	37	62	12	41	725	3 537	209	533	38	545	38	94	5871
	2016	36	46	5	95	749	3 859	223	897	26	742	15	159	6 852
Techniques	2014	154	761	111	618	69	379	185	1 157	1 068	6 249	1 454	9 584	21 789
	2015	209	558	173	432	92	407	217	1 852	927	8 154	1 444	8 556	23 021
	2016	218	1 051	175	662	154	609	228	1 369	1 041	5 673	1 640	10 168	22 988
TOTAL	2014	4 140	30 740	504	2 120	2 995	1 8867	395	2 559	10 140	78 033	2 697	15 898	169 088
	2015	4 679	32 022	489	2 389	2 871	2 0451	517	2 964	10 083	75 987	2 699	16 194	171 345
	2016	5 097	36 454	638	2 908	3 269	16 530	545	2 744	11 029	71 027	2 891	15 832	168 964

		Maladie – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014	194	1 985	33	784	2 996
	2015	195	2 160	45	779	3 179
	2016	205	1 883	51	427	2 566

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée

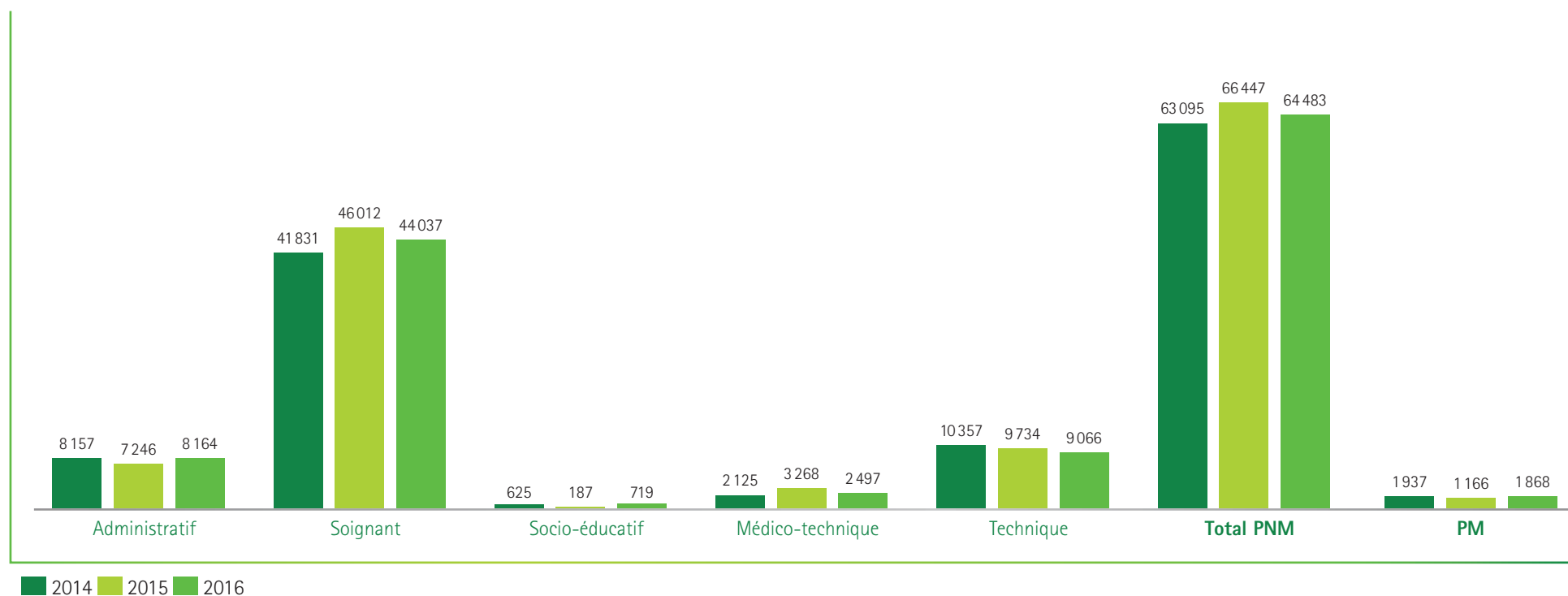
		Longue maladie / longue durée – Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014					0,00%	1,47%		5,46%	0,00%	2,35%		5,24%	1,88%
	2015						1,40%			0,00%	2,43%	0,01%	1,02%	1,67%
	2016						1,35%				3,08%			1,90%
Soignants	2014	0,00%	0,48%		0,40%	0,00%	2,70%		4,21%	0,00%	2,00%	0,00%	1,84%	1,48%
	2015	0,00%	0,57%		0,24%	0,00%	2,45%		5,87%	0,00%	2,46%	0,00%	1,68%	1,64%
	2016	0,00%	0,62%			0,00%	1,86%		2,21%	0,00%	2,55%	0,00%	1,97%	1,59%
Socio-éducatifs	2014						0,93%		100,00%					2,15%
	2015						0,72%	1,10%						0,69%
	2016						2,56%							2,41%
Médico-techniques	2014					0,00%	1,21%							0,80%
	2015						1,79%				2,50%			1,22%
	2016					0,00%	1,21%				11,75%			0,92%
Techniques	2014		0,49%	0,00%	0,64%				0,42%	0,01%	3,47%	0,00%	2,07%	1,78%
	2015				0,06%					0,00%	3,82%	0,00%	2,07%	1,64%
	2016								0,55%	0,00%	3,95%		1,64%	1,52%
TOTAL	2014	0,00%	0,46%	0,00%	0,43%	0,00%	1,86%		1,31%	0,00%	2,16%	0,00%	2,05%	1,52%
	2015	0,00%	0,52%		0,17%	0,00%	1,85%	0,00%	0,94%	0,00%	2,56%	0,00%	1,86%	1,61%
	2016	0,00%	0,56%			0,00%	1,50%		0,53%	0,00%	2,75%	0,00%	1,72%	1,58%

		Longue maladie / longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014		0,55%		0,60%	0,57%
	2015	0,00%	0,48%	0,00%	0,50%	0,49%
	2016	0,00%	0,35%	0,00%	0,73%	0,53%

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme longue maladie / longue durée



Le taux d'absence pour motif de longue maladie ou de longue durée baisse sur 2016. Cette baisse ne se retrouve néanmoins pas sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles. La longue maladie ou maladie de longue durée continue sa progression sur les soignants de catégorie C.

> Nombre de jours d'absentéisme longue maladie / longue durée

		Longue maladie / Longue durée – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014					4	2 978		263	8	4 182		722	8 157
	2015						2 841			7	4 250	1	147	7 246
	2016						2 593				5 571			8 164
Soignants	2014	3	4 776		525	8	8 560		1 175	28	23 195	3	3 558	41 831
	2015	9	5 853		304	6	7 270		1 496	17	27 858	6	3 193	46 012
	2016	14	6 447			5	5 090		495	31	28 273	4	3 678	44 037
Socio-éducatifs	2014						260		365					625
	2015						183	4						187
	2016						719							719
Médico-techniques	2014					5	2 120							2 125
	2015						3 192				76			3 268
	2016					2	2 160				335			2 497
Techniques	2014		324	1	365				264	9	4 065	2	5 327	10 357
	2015				37					2	4 400	3	5 292	9 734
	2016								366	5	4 495		4 200	9 066
TOTAL	2014	3	5 100	1	890	17	13 918	0	2 067	45	31 442	5	9 607	63 095
	2015	9	5 853	0	341	6	13 486	4	1 496	26	36 584	10	8 632	66 447
	2016	14	6 447	0	0	7	10 562	0	861	36	38 674	4	7 878	64 483

		Longue maladie / Longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014		936		1 001	1 937
	2015	7	837	6	817	1 667
	2016	2	653	3	1 210	1 868

➤ Absentéisme accidents du travail

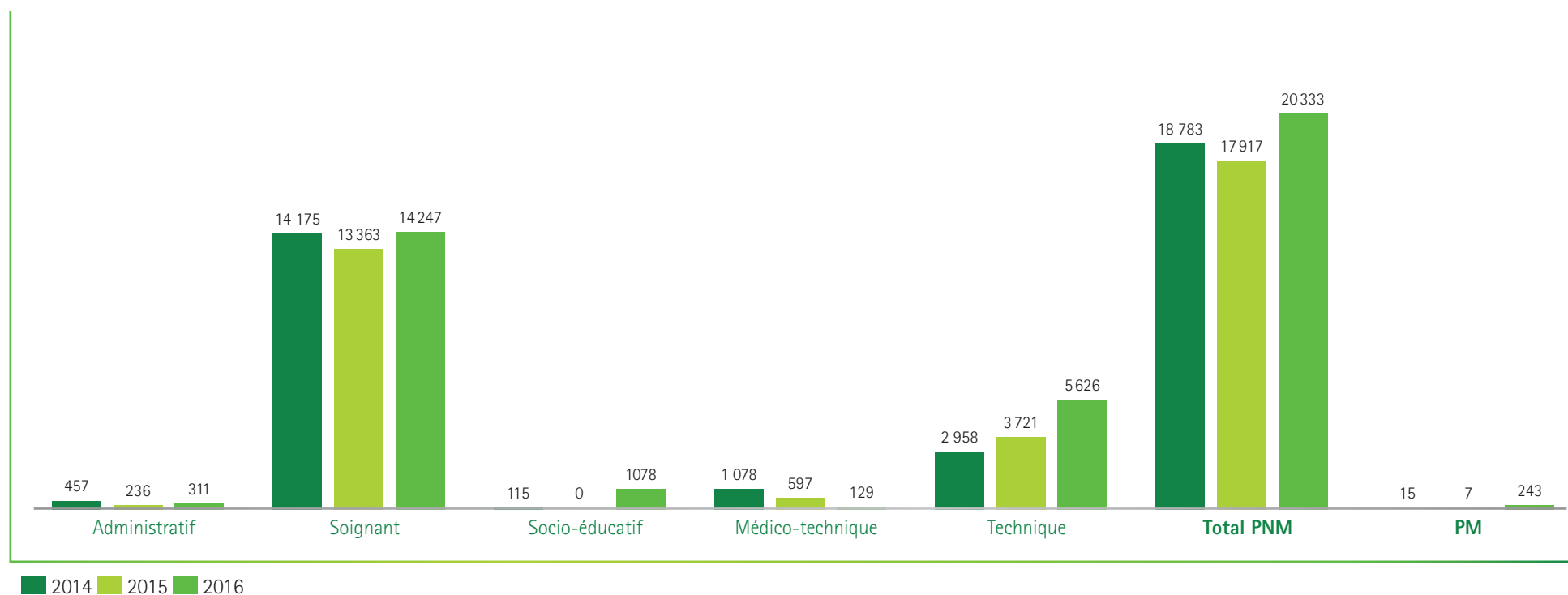
		Accidents du travail – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014	0,00 %				0,00 %	0,02 %			0,01 %	0,23 %			0,11 %
	2015					0,01 %	0,03 %			0,00 %	0,08 %			0,05 %
	2016	0,01 %				0,01 %	0,11 %			0,00 %	0,04 %			0,07 %
Soignants	2014	0,01 %	0,11 %	0,02 %	0,22 %	0,01 %	0,19 %		0,07 %	0,02 %	0,87 %	0,04 %	0,84 %	0,50 %
	2015	0,01 %	0,19 %	0,00 %	0,32 %	0,01 %	0,21 %	0,00 %	0,05 %	0,03 %	0,72 %	0,03 %	0,87 %	0,48 %
	2016	0,01 %	0,22 %	0,01 %	0,19 %	0,01 %	0,50 %			0,02 %	0,79 %	0,03 %	0,63 %	0,52 %
Socio-éducatifs	2014					0,02 %	0,39 %							0,40 %
	2015													
	2016						0,07 %							0,07 %
Médico-techniques	2014					0,01 %	0,33 %	0,01 %	0,77 %	0,03 %				0,41 %
	2015					0,01 %	0,14 %	0,00 %	0,01 %		10,79 %			0,22 %
	2016					0,00 %	0,04 %	0,01 %	0,07 %					0,05 %
Techniques	2014	0,00 %			0,05 %			0,01 %	0,07 %	0,05 %	1,10 %	0,04 %	0,56 %	0,51 %
	2015		0,02 %				0,04 %	0,01 %	0,01 %	0,04 %	1,12 %	0,02 %	0,89 %	0,63 %
	2016	0,01 %	0,07 %	0,00 %	0,01 %		0,08 %	0,01 %	0,22 %	0,03 %	1,36 %	0,04 %	1,45 %	0,94 %
TOTAL	2014	0,01 %	0,10 %	0,01 %	0,15 %	0,01 %	0,17 %	0,01 %	0,34 %	0,02 %	0,81 %	0,04 %	0,65 %	0,45 %
	2015	0,01 %	0,17 %	0,00 %	0,20 %	0,01 %	0,13 %	0,01 %	0,02 %	0,03 %	0,70 %	0,02 %	0,85 %	0,43 %
	2016	0,01 %	0,20 %	0,00 %	0,12 %	0,01 %	0,24 %	0,01 %	0,12 %	0,02 %	0,74 %	0,04 %	1,06 %	0,50 %

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014	0,00 %	0,01 %			0,00 %
	2015		0,00 %			0,00 %
	2016	0,00 %	0,13 %	0,00 %	0,05 %	0,09 %

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme accidents du travail



Les accidents de travail progressent en 2016 (+0,07). Cette progression se retrouve sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles à l'exception des médico-techniques.

> Nombre de jour d'absentéisme accidents du travail

		Accidents du travail – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014	1				3	31			13	409			457
	2015					11	70			7	148			236
	2016	2				10	218			4	77			311
Soignants	2014	63	1 103	20	282	35	592		19	246	10 113	81	1 621	14 175
	2015	118	1 929	3	406	29	635	1	13	320	8 213	48	1 648	13 363
	2016	97	2 282	9	250	32	1 373			270	8 699	59	1 176	14 247
Socio-éducatifs	2014					5	110							115
	2015													0
	2016						20							20
Médico-techniques	2014					18	572	6	481	1				1 078
	2015					14	247	2	6		328			597
	2016					8	70	6	45					129
Techniques	2014	1			28			4	41	55	1 288	98	1 443	2 958
	2015		16				11	5	7	41	1 295	61	2 285	3 721
	2016	7	47	1	8		24	9	145	32	1 550	104	3 699	5 626
TOTAL	2014	65	1 103	20	310	61	1 305	10	541	315	11 810	179	3 064	18 783
	2015	118	1 945	3	406	54	963	8	26	368	9 984	109	3 933	17 917
	2016	106	2 329	10	258	50	1 705	15	190	306	10 326	163	4 875	20 333

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014	5	10			15
	2015		7			7
	2016	4	235	4	80	323

➤ Absentéisme accidents de trajet

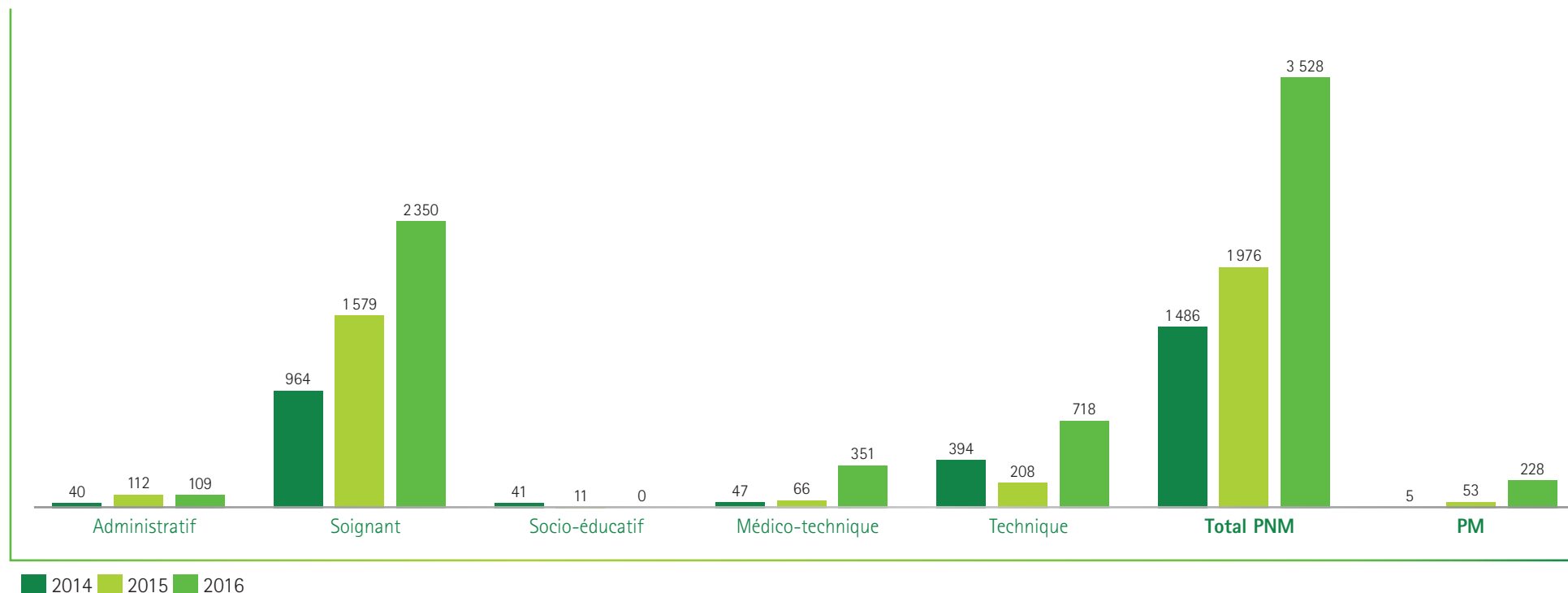
		Accidents de trajet – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014					0,00%		0,02%		0,00%	0,02%	0,01%		0,01%
	2015	0,01%		0,02%		0,00%	0,01%			0,00%		0,02%	0,52%	0,03%
	2016					0,00%	0,02%			0,01%	0,03%			0,03%
Soignants	2014	0,00%	0,02%			0,00%	0,01%			0,00%	0,04%	0,01%	0,10%	0,03%
	2015	0,00%	0,02%	0,01%	0,03%	0,00%	0,05%			0,01%	0,09%	0,00%	0,02%	0,06%
	2016	0,00%	0,06%			0,00%	0,05%			0,00%	0,09%	0,01%	0,28%	0,08%
Socio-éducatifs	2014					0,01%	0,14%							0,14%
	2015					0,04%								0,04%
	2016													
Médico-techniques	2014					0,00%	0,02%			0,08%	0,31%			0,02%
	2015				0,44%	0,00%	0,01%	0,01%		0,10%				0,02%
	2016					0,00%	0,17%		0,06%					0,13%
Techniques	2014		0,09%							0,00%	0,13%	0,00%	0,07%	0,07%
	2015				0,04%	0,01%			0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,06%	0,04%
	2016		0,06%	0,01%	0,02%			0,01%	0,09%	0,01%	0,16%	0,00%	0,15%	0,12%
TOTAL	2014	0,00%	0,03%			0,00%	0,01%	0,00%		0,00%	0,04%	0,00%	0,08%	0,04%
	2015	0,00%	0,02%	0,00%	0,05%	0,01%	0,03%	0,00%	0,01%	0,01%	0,07%	0,00%	0,06%	0,05%
	2016	0,00%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,01%	0,06%	0,00%	0,09%	0,00%	0,20%	0,09%

		Accidents de trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014			0,00%		0,00%
	2015	0,01%	0,02%		0,01%	0,02%
	2016	0,00%	0,10%	0,00%	0,02%	0,07%

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme accidents de trajet



L'absentéisme pour accidents de trajet est en progression (+ 0,04) et touche l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, quelle que soit la catégorie de rémunération.

Cette majoration est plus marquée sur les métiers techniques (+ 0,08) et médico-techniques (+ 0,11).

La forte progression du nombre de jours d'absentéisme (+ 78,5%) n'est pas liée au nombre d'agents concernés (106 agents en 2015 contre 81 en 2016), mais à un allongement de la durée des arrêts par rapport à 2015 (x 1,49 pour le personnel soignant, x 3,45 pour le personnel technique et x 5,32 pour le personnel médico-technique).

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme accidents de trajet

		Accidents de trajet – Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014					5		1		4	29	1		40
	2015	3		2		6	19			4		3	75	112
	2016					3	39			11	56			109
Soignants	2014	18	242			2	27			33	448	10	184	964
	2015	13	255	8	35	10	154			78	981	4	41	1 579
	2016	14	591			10	129			30	1 047	13	516	2 350
Socio-éducatifs	2014					2	39							41
	2015					11								11
	2016													0
Médico-techniques	2014					5	27			3	12			47
	2015				37	7	13	6		3				66
	2016					8	303		40					351
Techniques	2014		61							1	148	1	183	394
	2015				26	3			8	9	12	5	145	208
	2016		46	4	10			9	62	10	183	8	386	718
TOTAL	2014	18	303	0	0	14	93	1	0	41	637	12	367	1 486
	2015	16	255	10	98	37	186	6	8	94	993	12	261	1 976
	2016	14	637	4	10	21	471	9	102	51	1 286	21	902	3 528

		Accidents de trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014			5		5
	2015	14	28		11	53
	2016	4	191	6	27	228

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

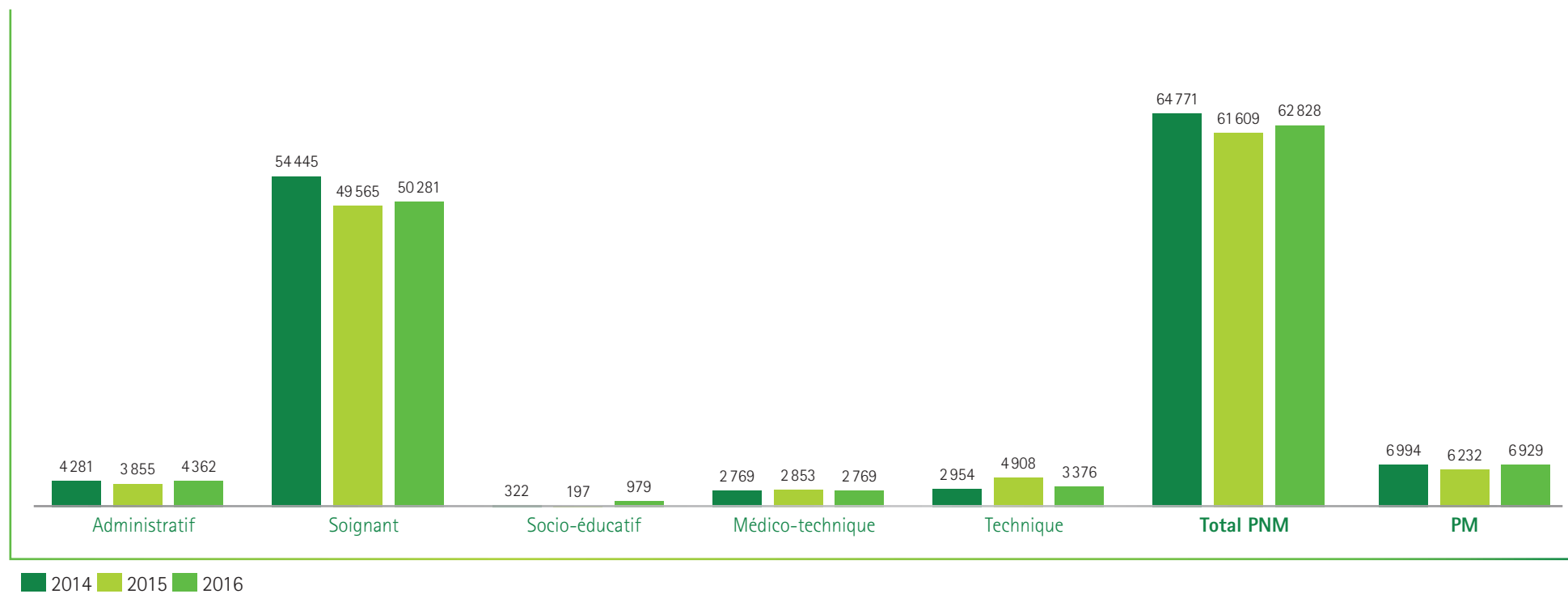
		Maternité, paternité, adoption – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014		0,61 %			0,01 %	1,15%		0,39 %	0,01 %	0,98 %	0,02 %	0,14 %	0,99 %
	2015		0,94 %		0,20 %	0,01 %	0,93 %	0,07 %	1,63 %	0,01 %	0,91 %			0,89 %
	2016	0,02 %	1,58 %			0,01 %	0,98 %		0,24 %	0,00 %	1,11 %		0,15 %	1,02 %
Soignants	2014	0,02 %	2,92 %	0,00 %	0,10 %	0,01 %	1,21 %			0,01 %	1,79 %	0,00 %	0,03 %	1,92 %
	2015	0,02 %	2,74 %	0,01 %	0,18 %	0,01 %	1,00 %		0,13 %	0,01 %	1,57 %		0,06 %	1,77 %
	2016	0,02 %	2,92 %	0,00 %	0,12 %	0,00 %	0,70 %		0,10 %	0,01 %	1,55 %	0,00 %	0,07 %	1,82 %
Socio-éducatifs	2014					0,01 %	1,14 %							1,11 %
	2015						0,77 %							0,73 %
	2016					0,02 %	3,47 %							3,28 %
Médico-techniques	2014	0,02 %	1,56 %			0,01 %	1,46 %		0,02 %					1,04 %
	2015		1,82 %			0,00 %	1,57 %	0,01 %	0,06 %					1,15 %
	2016		2,22 %		0,26 %	0,01 %	1,90 %	0,03 %	0,14 %					1,41 %
Techniques	2014	0,02 %	2,42 %		0,04 %	0,03 %	0,96 %	0,00 %	0,07 %	0,01 %	0,75 %	0,01 %	0,06 %	0,51 %
	2015	0,02 %	2,13 %	0,01 %	0,09 %		1,76 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	2,34 %	0,00 %	0,05 %	0,83 %
	2016	0,02 %	1,91 %	0,00 %	0,17 %		0,18 %	0,01 %	0,11 %	0,00 %	1,37 %	0,01 %	0,07 %	0,57 %
TOTAL	2014	0,02 %	2,83 %	0,00 %	0,07 %	0,01 %	1,24 %	0,00 %	0,05 %	0,01 %	1,60 %	0,00 %	0,05 %	1,56 %
	2015	0,02 %	2,65 %	0,00 %	0,15 %	0,01 %	1,14 %	0,01 %	0,10 %	0,01 %	1,55 %	0,00 %	0,05 %	1,50 %
	2016	0,02 %	2,82 %	0,00 %	0,13 %	0,01 %	1,17 %	0,01 %	0,13 %	0,01 %	1,47 %	0,01 %	0,07 %	1,54 %

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014	0,05 %	3,93 %	0,01 %	0,11 %	2,08 %
	2015	0,03 %	3,41 %	0,02 %	0,12 %	1,84 %
	2016	0,05 %	3,61 %	0,00 %	0,11 %	1,98 %

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme maternité, paternité, adoption



> Nombre de jours d'absentéisme maternité, paternité, adoption

		Maternité, paternité, adoption – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014		141			15	2 336		19	9	1 739	3	19	4 281
	2015		243		22	13	1 888	3	70	18	1 598			3 855
	2016	4	406			23	1 881		11	6	2 009		22	4 362
Soignants	2014	192	29 285	2	124	25	3 849			149	20 753	2	64	54 445
	2015	179	28 059	7	235	25	2 963		33	149	17 794		121	49 565
	2016	217	30 533	2	159	8	1 907		22	163	17 127	6	137	50 281
Socio-éducatifs	2014					3	319							322
	2015						197							197
	2016					5	974							979
Médico-techniques	2014	3	187			9	2 559		11					2 769
	2015		242			8	2 790	4	40					3 084
	2016		289		22	25	3 384	17	93					3 830
Techniques	2014	12	1 586		22	6	222	1	43	8	878	15	161	2 954
	2015	14	1 481	3	52		486	10	12	21	2 697	10	122	4 908
	2016	12	1 369	1	98		53	4	76	4	1 555	22	182	3 376
TOTAL	2014	207	31 199	2	146	58	9 285	1	73	166	23 370	20	244	64 771
	2015	193	30 025	10	309	46	8 324	17	155	188	22 089	10	243	61 609
	2016	233	32 597	3	279	61	8 199	21	202	173	20 691	28	341	62 828

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014	79	6 715	16	184	6 994
	2015	59	5 959	25	189	6 232
	2016	88	6 650	7	184	6 929

➤ Absentéisme maladie professionnelle

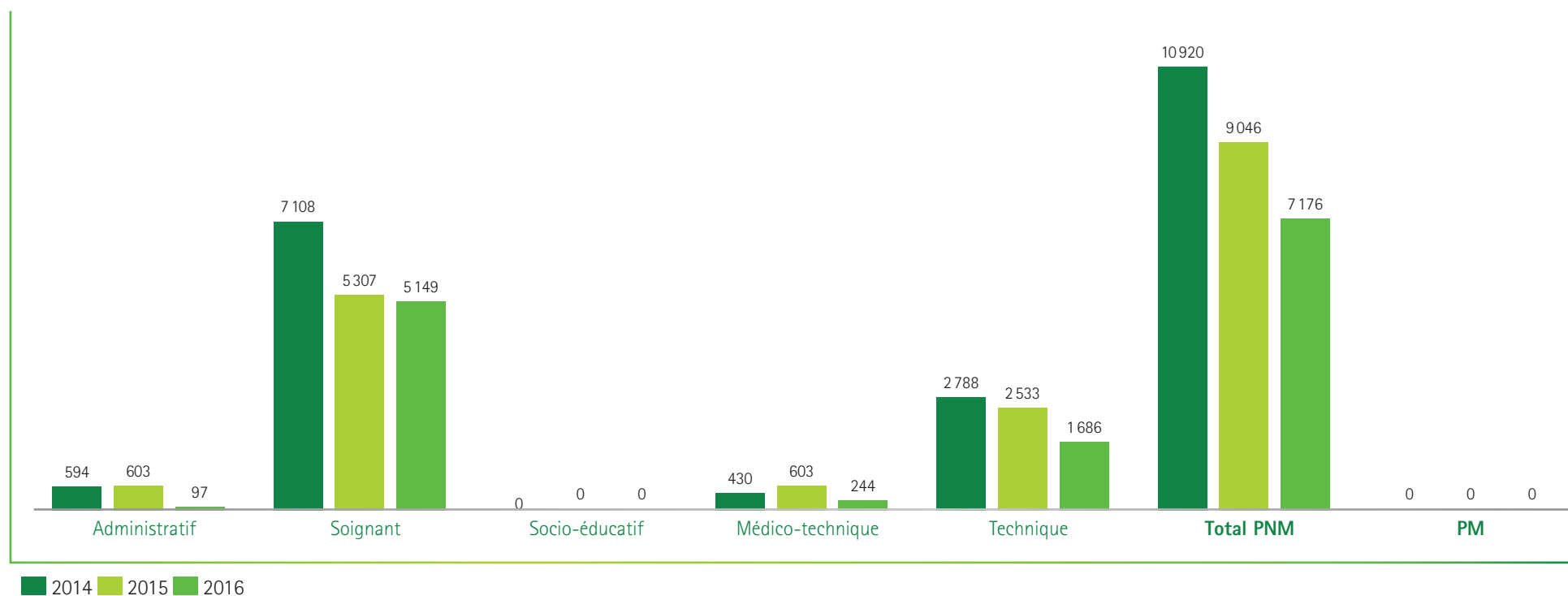
		Maladie professionnelle – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014						0,16%			0,00%	0,15%			0,14%
	2015						0,15%				0,18%			0,14%
	2016						0,03%			0,00%	0,01%			0,02%
Soignants	2014	0,00%	0,12%			0,00%	0,26%			0,00%	0,29%	0,00%	0,86%	0,25%
	2015	0,00%	0,13%			0,00%	0,25%			0,00%	0,21%	0,00%	0,43%	0,19%
	2016	0,00%	0,13%				0,01%			0,00%	0,27%		0,38%	0,19%
Socio-éducatifs	2014													
	2015													
	2016													
Médico-techniques	2014					0,00%	0,24%							0,16%
	2015						0,14%						12,28%	0,22%
	2016												13,15%	0,09%
Techniques	2014									0,02%	1,65%	0,00%	0,32%	0,48%
	2015									0,01%	1,47%	0,00%	0,32%	0,43%
	2016									0,00%	0,86%	0,01%	0,27%	0,28%
TOTAL	2014	0,00%	0,11%			0,00%	0,21%			0,00%	0,38%	0,00%	0,53%	0,26%
	2015	0,00%	0,11%			0,00%	0,18%			0,00%	0,31%	0,00%	0,43%	0,22%
	2016	0,00%	0,12%				0,01%			0,00%	0,29%	0,00%	0,36%	0,18%

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014					
	2015					
	2016					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du CHU X 365

> Évolution du nombre de jours d'absentéisme maladie professionnelle



> Nombre de jours d'absentéisme maladie professionnelle

		Maladie professionnelle – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014						330			2	262			594
	2015						296				307			603
	2016						61			9	27			97
Soignants	2014	3	1 208			15	833			40	3 345	9	1 655	7 108
	2015	8	1 304			4	739			17	2 422	1	812	5 307
	2016	2	1 353				32			35	3 014		713	5 149
Socio-éducatifs	2014													0
	2015													0
	2016													0
Médico-techniques	2014					4	426							430
	2015						252						351	603
	2016												244	244
Techniques	2014									23	1 929	3	833	2 788
	2015									9	1 692	5	827	2 533
	2016									5	980	14	687	1 686
TOTAL	2014	3	1 208	0	0	19	1 589	0	0	65	5 536	12	2 488	10 920
	2015	8	1 304	0	0	4	1 287	0	0	26	4 421	6	1 990	9 046
	2016	2	1 353	0	0	0	93	0	0	49	4 021	14	1 644	7 176

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014					
	2015					
	2016					

↘ Nombre et durée des absences

		6.1 Durée moyenne des absences pour maladie et maternité		6.2 Nombre moyen de jours d'absence par rapport à l'effectif total	Taux d'absence global, tous motifs
		Maladie	Maternité		
Personnel non médical	2014	27,23	94,01	27,70	7,92 %
	2015	27,21	89,16	28,13	7,98 %
	2016	25,70	89,63	28,12	8,02 %
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2014	27,49	99,66	29,87	8,53 %
	2015	28,23	89,30	32,71	9,29 %
	2016	26,59	95,24	32,89	9,38 %
Personnel médical	2014	27,49	83,26	8,06	3,55 %
	2015	28,64	72,47	7,56	3,29 %
	2016	22,12	76,99	7,95	3,41 %

Mode de calcul

Durée moyenne = Nombre de jours d'absence / Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période

Nombre Moyen = Nombre de jours d'absence / Effectif physique Total au 31-12-N

Taux d'absentéisme = Nombre de jours d'absence / ETP moyen X 365

➤ 6.3 Taux d'absence par tranche d'âge

		< 25 ans	25 – 40 ans	41 – 55 ans	> 55 ans
Personnel non médical	2014	3,10 %	8,33 %	6,59 %	11,76 %
	2015	3,85 %	8,08 %	6,82 %	11,87 %
	2016	2,94 %	8,54 %	6,51 %	11,79 %
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2014	3,09 %	8,92 %	7,52 %	13,28 %
	2015	3,79 %	9,15 %	8,64 %	15,26 %
	2016	2,09 %	10,14 %	7,73 %	15,10 %
Personnel médical	2014		5,01 %	2,46 %	2,52 %
	2015		4,70 %	2,47 %	2,10 %
	2016		4,88 %	1,91 %	2,22 %



Indicateur 7 Taux de turnover du personnel

➤ Taux de rotation et départs en retraite

		Femme		Homme		Total	
		Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite
Personnel non médical	2014	11,85 %	252	11,92 %	65	11,86 %	317
	2015	12,51 %	255	12,35 %	69	12,48 %	324
	2016	13,63 %	289	14,11 %	82	13,72 %	371
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2014	12,01 %	134	11,77 %	22	11,98 %	156
	2015	14,35 %	134	13,78 %	18	14,28 %	152
	2016	15,51 %	138	16,03 %	20	15,57 %	158
Personnel médical	2014	8,08 %	7	6,45 %	18	7,25 %	25
	2015	7,82 %	10	8,12 %	22	7,97 %	32
	2016	8,41 %	8	7,66 %	16	8,04 %	24
Total CHU 2016						13,08 %	

Mode de calcul

$[(\text{Départ} + \text{Recrutement}) / 2] / \text{Effectif physique}$

Le turn-over de l'année 2016 est en légère augmentation avec un taux de 13.72 % (contre 12,48 % en 2015)

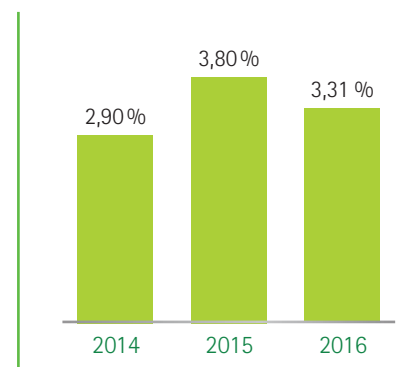
Un des éléments de lecture de l'évolution de ce taux réside dans le nombre de départs en retraite en progression de +14,86 %. Le nombre de départs en retraite enregistré en 2016 a fortement augmenté sur les soignants (+12,6 %) mais surtout sur les techniques-ouvriers (+41,3 %). Bien qu'en augmentation de 8,20 % sur 2016, le nombre de départs pour démission décélère (le taux d'évolution enregistré en 2015 était de 21,81 %).



Indicateur 8 Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM)

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2014	3,51 %	1,19 %	3,35 %
	2015	3,86 %	2,44 %	3,77 %
	2016	3,04 %	2,41 %	3,00 %
Soignants	2014	2,77 %	4,76 %	3,01 %
	2015	3,80 %	5,50 %	4,01 %
	2016	3,14 %	4,40 %	3,30 %
Socio-éducatifs	2014	2,38 %		2,35 %
	2015	6,41 %		6,33 %
	2016	3,53 %		3,49 %
Médico-techniques	2014	1,64 %	1,93 %	1,72 %
	2015	2,36 %	1,92 %	2,24 %
	2016	2,16 %	1,39 %	1,95 %
Techniques	2014	3,26 %	2,21 %	2,59 %
	2015	3,67 %	3,33 %	3,45 %
	2016	5,27 %	3,63 %	4,23 %
TOTAL	2014	2,82 %	3,23 %	2,90 %
	2015	3,74 %	4,08 %	3,80 %
	2016	3,21 %	3,69 %	3,31 %

Le taux de mobilité a légèrement baissé en 2016 et ce malgré l'externalisation, la mise en œuvre du PARE, l'ouverture de Magellan.



Mode de calcul

Tout agent changeant de Pôle (au-moins 1 fois) dans l'année sur son affectation principale est considéré comme mobile.

Changement de méthodologie : la dernière affectation principale (toujours en cours) est à présent retenue dans le cas d'un changement de pôle.



Indicateur 9 Proportion d'agents effectuant des horaires dérogatoires (en douze heures)

Nombre d'agents	Part de l'effectif total
595	5,10 %

595 personnes ont travaillé en 12h au cours de l'année 2016 soit **5,1 %** de l'effectif physique

Agents ayant travaillé au-moins 5 fois sur un horaire dérogatoire au cours de l'année.

La fonction et l'UG des agents sont données selon leur situation au 31-12 : les horaires dérogatoires ont pu être travaillés sur une autre fonction occupée avant celle présentée au 31-12 et/ou sur une autre UG que celle d'affectation au 31-12 (pouvant également résulter d'une mobilité ponctuelle interservices).

Gestion des compétences

Après la forte augmentation du nombre de départs en 2015, les chiffres 2016 sont restés stables. Au gré des différents projets et axes de développement des compétences, on constate une légère diminution du nombre de départs au profit d'une durée moyenne de formation plus longue.

Le CHU de Bordeaux conserve toutefois un taux de départ en formation très élevé, supérieur à 85%.

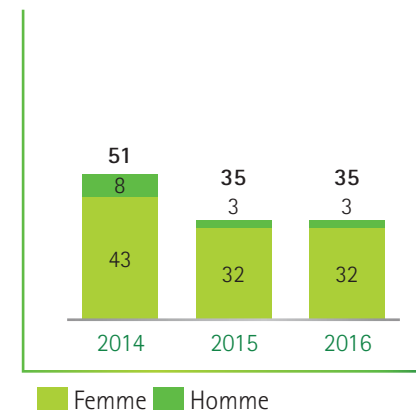
L'année 2016 a également été marquée par la création du pôle formation et la mise en œuvre d'un travail collaboratif de fond entre le service formation et le CFPPS, afin de fluidifier les procédures internes et d'optimiser l'accompagnement du changement institutionnel par la formation.

Indicateur 10 Nombre de promotions professionnelles (PNM)

➤ Nombre d'agents ayant démarré un cursus

	Femme			Homme		
	2015	2015	2016	2015	2015	2016
IFAS	7	6	9	3	0	1
IFSI	8	8	8	2	0	0
IADE	2	2	3	2	2	2
IBODE	6	7	3	0	1	0
IFCS	9	9	4	1	0	0
Psychomotricienne	0	0	1	0	0	0
Assistante sociale	0	0	1	0	0	0
IFAP cursus partiel	0	0	2	0	0	0
IFP	11	0	1	0	0	0
Total	43	32	32	8	3	3

➤ Nombre de promotions professionnelles



➤ Part du coût de la promotion professionnelle par rapport à la masse salariale totale

Coût global de la formation		
2014	2015	2016
4 313 394,68	2 967 529,74	2 346 378,24
0,89 %	0,59 %	0,46 %

➤ 10.3 Nombre de réussites aux concours d'agents en promotion professionnelle

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2014	68	9	77	
2015	45	10	55	- 28,57 %
2016	44	5	49	- 10,91 %

➤ 10.4 Nombre de refus de promotions professionnelles

	Femme	Homme	TOTAL	Évolution
2014	45	10	55	
2015	23	3	26	- 52,73 %
2016	12	2	14	- 46,15 %



Indicateur 11 Proportion de personnels ayant suivi une formation (DPC et hors DPC)

		11.1 Taux de départ en formation continue			11.2 Nombre de jours de formation par agent	11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au développement professionnel continu	11.4 Taux d'agents ayant accompli leur obligation de DPC
		Femme	Homme	TOTAL	Nombre de jours / agent	%	%
Personnel non médical	2014	75,33 %	75,65 %	75,39 %	1,61	0,06 %	43,72 %
	2015	89,09 %	82,37 %	87,74 %	1,92	0,06 %	54,61 %
	2016	87,22 %	88,26 %	87,43 %	1,98	0,07 %	35,86 %
Personnel médical	2014	44,27 %	44,12 %	44,20 %	1,36	0,07 %	17,27 %
	2015	79,02 %	52,51 %	66,18 %	2,42	0,07 %	19,54 %
	2016	80,67 %	61,58 %	71,64 %	2,25	0,07 %	21,23 %
Total	2014	73,81 %	70,39 %	73,05 %	1,59	0,06 %	39,64 %
	2015	88,58 %	77,44 %	86,10 %	1,96	0,06 %	42,67 %
	2016	86,87 %	83,82 %	86,19 %	2,00	0,07 %	33,53 %

11.1 Taux de départ en formation continue

Mode de calcul : Nombre d'agents en formation continue / ETP Moyen

11.2 Nombre de jours de formation par agent

Mode de calcul : Nombre de jours de formation continue / ETP Moyen

11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au développement professionnel continu

Mode de calcul : Nombre d'agents au service formation / Effectif physique au 31-12-N

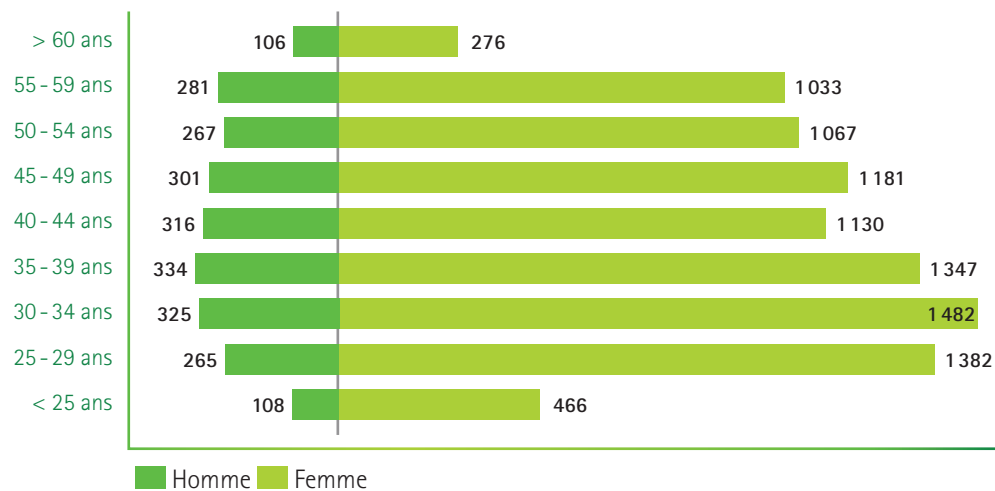
11.4 Taux d'agents ayant accompli leur obligation de DPC

Mode de calcul : Nombre d'agents ayant accompli leur obligation DPC / Effectif physique au 31-12-N

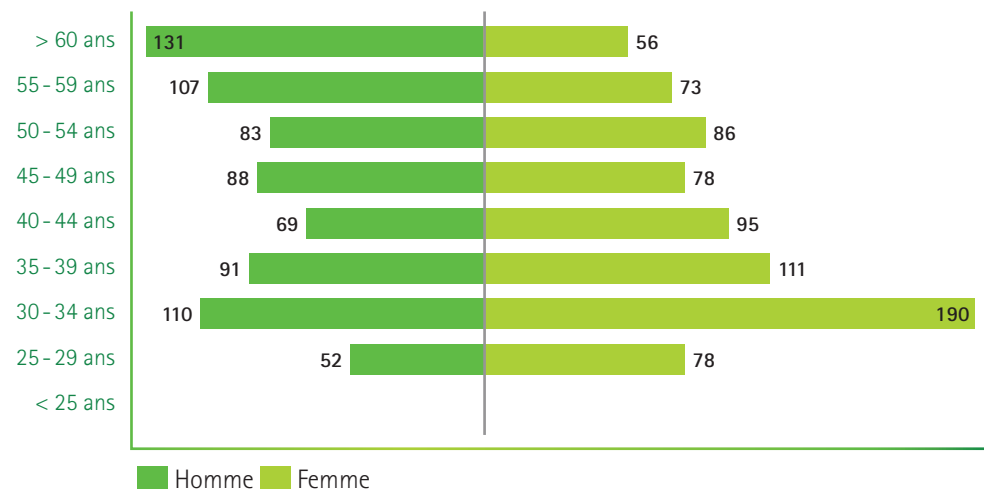


Indicateur 12.1 Pyramides des âges

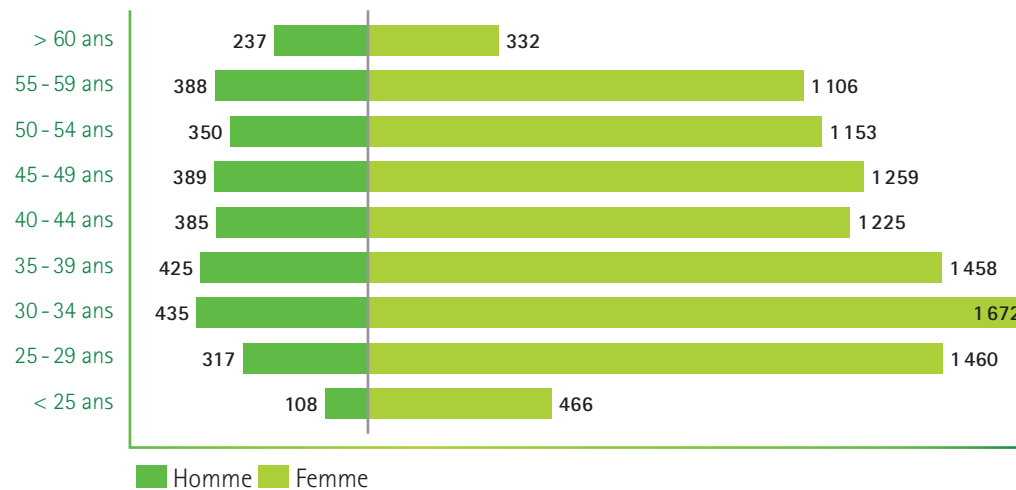
Personnel non médical



Personnel médical



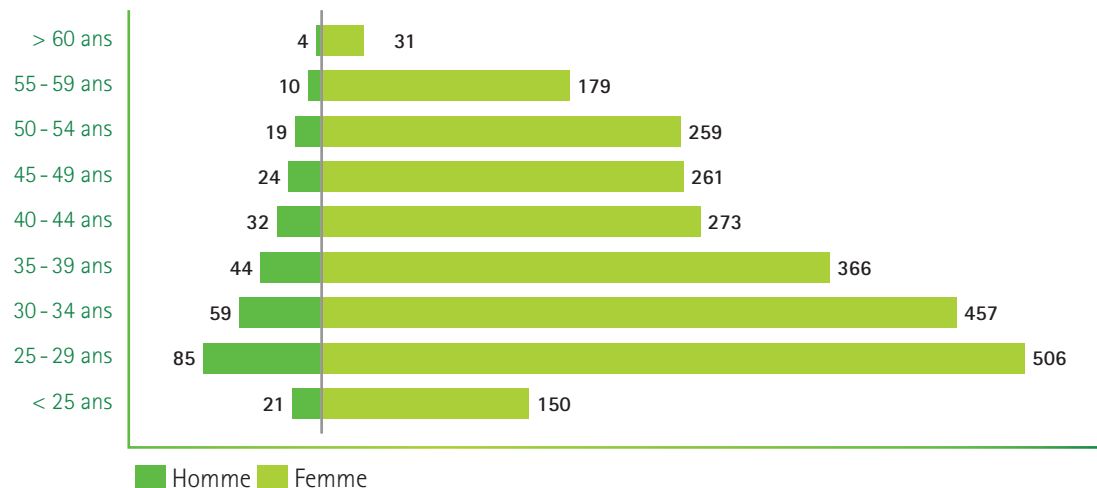
Total CHU





Indicateur 12.2 Repérage de métiers médicaux et non médicaux sensibles ou en tension (métiers listés par l'agence régionale de santé)

Infirmeries diplômées d'État (personnel non médical)

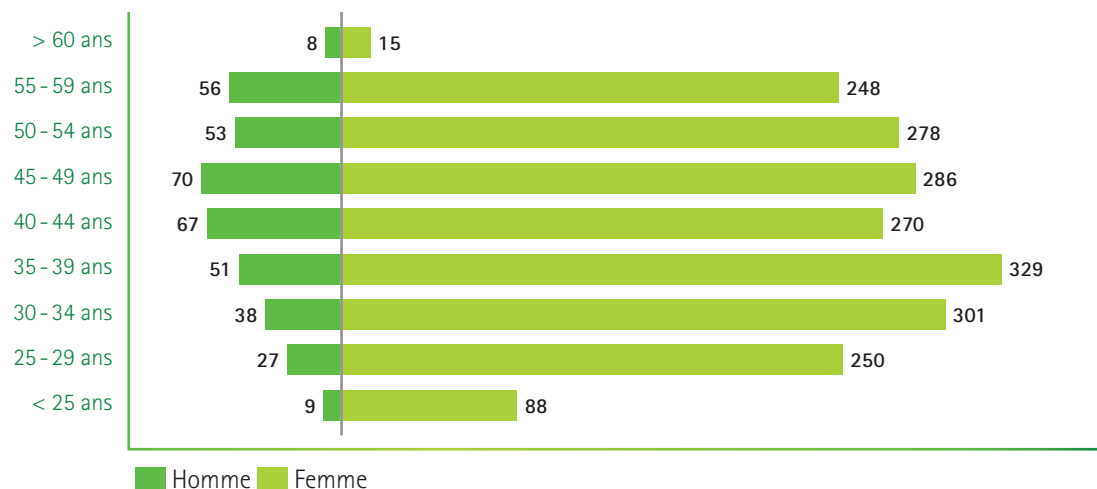


Départs prévisionnels

	N+1	N+2	N+3
Infirmeries diplômées d'État	39	39	35

Comme les années précédentes, les classes d'âge inférieures à 40 ans demeurent les plus importantes.

Aides-soignants (personnel non médical)

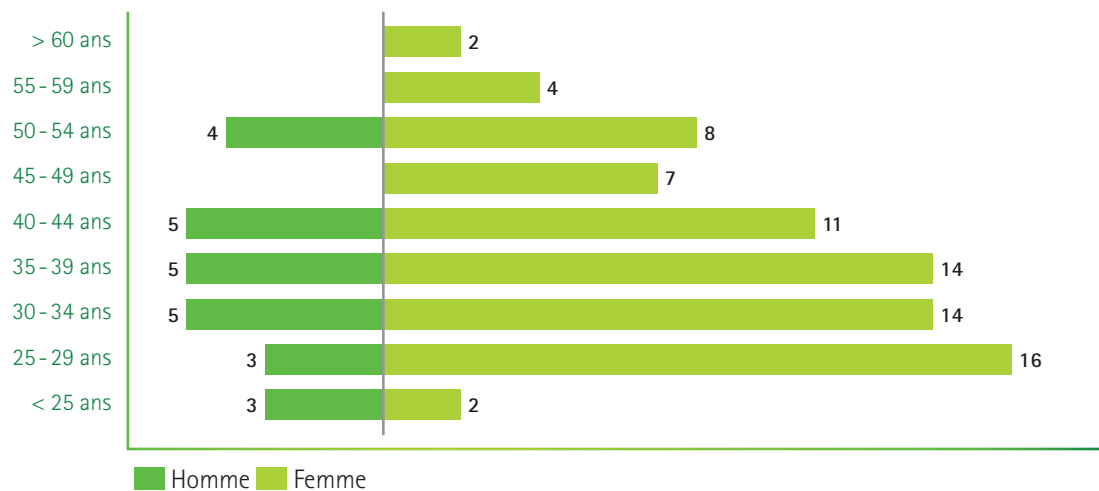


Départs prévisionnels

	N+1	N+2	N+3
Aides-soignants	75	65	76

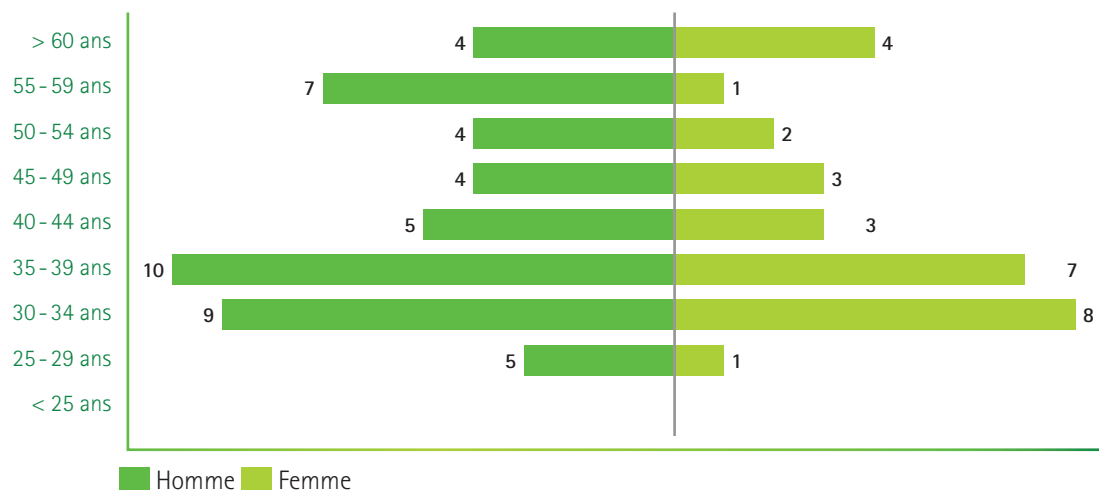
Les aides-soignants ont une pyramide des âges bien équilibrée malgré un départ de 243 agents en retraite d'ici trois ans.

Masseurs-kinésithérapeutes (personnel non médical)



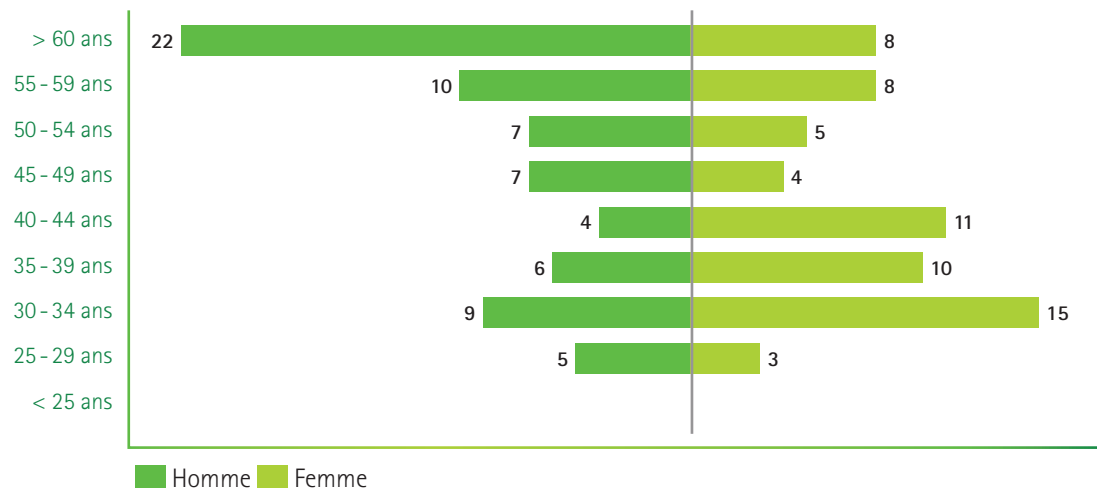
	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Masseurs-kinésithérapeutes	2		4

Imageurs médicaux (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Imageurs médicaux			

➤ Anesthésistes-réanimateurs (personnel médical)



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Anesthésistes-réanimateurs	1		2

Les prévisions de départ à la retraite sont effectuées en tenant compte de la réforme de 2010 qui a relevé l'âge légal de départ à la retraite, celui-ci étant déterminé en fonction de l'année de naissance, comme suit :

- avant le 1^{er} juillet 1951 60 ans
- du 1^{er} juillet 1951 au 31 décembre 1951 60 ans et 4 mois
- en 1952 60 ans 9 mois
- en 1953 61 ans 2 mois
- en 1954 61 ans 7 mois
- à partir de 1955 62 ans



Indicateur 13 Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés)

➤ Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés)

	Nombre de recrutements IDE	Taux d'agents toujours présents en 2015	Taux d'agents toujours présents en 2016
2014	266	86,47 %	70,68 %
2015	259		85,71 %
2016	358		

La fidélisation enregistré sur les deux dernières années demeure et démontre le dynamisme et l'attractivité du centre hospitalier universitaire de Bordeaux.





Indicateur 14 Analyse de l'adéquation des moyens humains avec l'activité

Personnel non médical

Depuis maintenant deux années, le département des ressources humaines s'attèle à mettre en adéquation les effectifs avec l'activité recensée sur les pôles cliniques. Les effectifs induits par les organisations (EIO) permettent de mesurer et d'objectiver des organisations au regard des plannings, des roulements, du taux d'occupation, du taux d'absentéisme et de la charge en soin à travers l'analyse des SIIPS et des AAS.

Si la majorité des pôles ayant effectué cette mise à plat ont vu leurs effectifs revus à la baisse, ce travail a permis de revoir à la hausse les dotations des réanimations de pédiatrie depuis 2014.

Les effectifs induits par les organisations sont revus régulièrement afin de rééquilibrer les dotations.

Un travail similaire sera effectué sur les pôles médico-techniques et services transversaux sur l'année 2017.

Une analyse de l'activité et de l'absentéisme enregistrées sur le pôle est systématiquement effectuée par la commission des effectifs avant d'accorder un dépassement de cible.

Personnel médical

Il y a deux familles de personnels médicaux où l'adéquation des moyens humains avec l'activité est une entreprise très contrainte :

- 1) **Les personnels hospitalo-universitaires** où il s'agit, depuis plusieurs années, de répartir ceux-ci dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée et non évolutive. Une concertation annuelle (pour les titulaires et les temporaires) et bi-annuelle (pour les personnels non titulaires) entre l'Université et le CHU permet une fixation optimale des effectifs au fil des mouvements et en fonction de l'intérêt conjoint des deux institutions.
- 2) **Les internes et les étudiants hospitaliers** dont les effectifs évoluent au gré des décisions prises par les autorités nationales de tutelle en fonction des besoins démographiques estimés au fil des années, étant entendu que les positions exprimées localement demeurent consultatives.

Pour les personnels médicaux seniors exclusivement hospitaliers, la marge de manœuvre laissée à l'institution est plus grande. A cet égard, une révision annuelle des effectifs est conduite par la direction générale et la présidence de la CME afin de mieux ajuster l'adéquation des effectifs avec l'activité sur la base d'une analyse médico-économique. L'élaboration d'un document annuel est l'outil qui permet de définir ou d'actualiser, dès que nécessaire, les besoins au regard de la charge de travail dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'établissement.

Les organisations dites en temps médical continu permettent une analyse très fine des besoins par rapport à une organisation cible. Dans les autres secteurs, une simulation de nature médico-économique permet souvent de justifier les arbitrages rendus.

Dialogue social



Indicateur 15 Nombre de réunions de concertation (hors des réunions réglementaires et institutionnelles)

	2014	2015	2016
Réunions liées au fonctionnement quotidien de l'établissement, gestion quotidienne, mise en œuvre de la réglementation, projet local, etc.)	291	298	343
Réunions liées à la gestion de crise/à une situation conjoncturelle	20	15	16
Réunions liées au suivi ou à la préparation du projet social	42	49	52



Indicateur 16 Nombre d'heures syndicales utilisées ou octroyées par rapport au crédit global de temps syndical

	2014	2015	2016
Nombre d'heures syndicales utilisées / crédit global de temps syndical	Total : 81,31 %	Total : 75,81 %	Total : 75,78 %
Crédit global de temps syndical	41 794	42 941	45 041
Nombre d'heures octroyées CHU	33 984	32 553	34 134



Indicateur 17 Nombre d'heures (PNM) ou de demi-journées (PM) de grève en 2016

Nombre de 1/2 journées pour le personnel médical	2015	0
	2016	68
Nombre d'heures pour le personnel non médical	2014	8 002,92
	2015	7 489,42
	2016	21 454,78



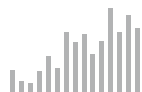
Indicateur 18 Droits et moyens syndicaux

18.1 Nombre d'agents bénéficiant du crédit global de temps syndical					42
18.2 Nombre d'agents bénéficiant d'une décharge d'activité de service et selon quelle quotité de temps de travail					
Quotité	1	0,9	0,8	0,5	
Nombre d'agents	31	0	0	11	
18.3 Nombre d'agents (effectif physique) bénéficiant d'une mise à disposition syndicale au niveau national et selon quelle quotité de temps de travail					2 agents à 50 %
18.4 Nombre d'autorisations spéciales d'absence refusées pour nécessités de service					166
18.5 Nombre total d'heures syndicales calculées au titre du crédit global de temps syndical					45 041

↳ Sous-indicateurs relatifs aux heures syndicales mutualisées

18.6 Nombre d'heures syndicales mutualisées utilisées sur l'année de référence (année N) par un ou des agents de l'établissement	892
18.7 Nombre de ces heures pour lesquelles l'établissement a bénéficié d'une compensation financière l'année N + 1	N/A
18.8 Montant de la compensation financière reçue, rapporté au coût total des heures effectuées par des agents de l'établissement au titre de la mutualisation	N/A

Santé et sécurité au travail



Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail

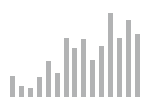
	2014	2015	2016
Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêt)	1 129	1 181	1 064
19.1 Taux de fréquence des accidents de travail (ne concerne que les AT ayant déclenché un arrêt) Taux de fréquence égal au nombre d'accidents avec arrêt x 1 million / par le nombre d'heures travaillées	19,79	21,42	21,69
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	18 675	17 917	20 333

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	258
	Emplois d'instruments et AES	258
	Chutes glissades	188

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Efforts de soulèvement	131
	Chutes glissades	95
	Autres éléments matériels	59

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Infirmier(e) en soins généraux	308
	Aide-soignant(e)	296
	Agent de bio-nettoyage	107
	Infirmier(e) en bloc opératoire	44
	Agent de maintenance générale	37

19.6 Indication des 3 tranches horaires (plages de deux heures) pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	De 10 h 00 à 12 h 00	214
	De 08 h 00 à 10 h 00	143
	De 12 h 00 à 14 h 00	133
19.7 Indication du moment de l'accident (début, milieu ou fin de service)		N/A
19.8 Indication des 3 types d'horaires pendant lesquels les accidents de travail surviennent le plus souvent (horaire de nuit, horaire de jour, horaire dérogatoire [en douze heures, etc.], autre type d'horaire [préciser])		N/A



Indicateur 20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service

➤ 20.1 Présentation de l'indicateur par genre

	Femme	Homme	TOTAL
Nombre de jours d'arrêt	5 461	1 658	7 119

➤ 20.2 Nombre de maladies professionnelles et de maladies reconnues imputables au service reconnues au cours de l'année de référence

Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables	47
--	----



Indicateur 21 Thématique de la responsabilité sociale de l'établissement

21.1 Taux de travailleurs handicapés au sein de l'établissement	6,25 %
---	--------

Travailleurs handicapés : Depuis plusieurs années, le CHU de Bordeaux respecte l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs ayant une RQTH et développe une politique dynamique de l'accompagnement du handicap.

21.2 Nombre de personnes qui ont changé d'affectation pour raison de santé	Données non disponibles
--	-------------------------

21.3 Citer les 5 principales causes de reclassement	1. TMS Membres supérieurs 2. TMS Rachis 3. Troubles psychiques 4. Cancers 5. Allergies
---	--

21.4 Nombre de contrats aidés présents dans l'établissement sur tout ou partie de l'année N	22
---	----

21.5 Nombre de contrats d'apprentissage signés	3
--	---

21.6 Nombre de stagiaires accueillis	N/A
--------------------------------------	-----

21.7 Contribution financière en matière sociale (aide au logement, crèche, amélioration des conditions de travail, etc.)			
	2014	2015	2016
Total budget	2 429 060,00	2 587 078,60	2 657 509,52
Subvention du CHU	876 341,00	987 198,80	1 133 237,58
Part de la subvention CHU en %	36,08 %	38,16 %	42,64 %

21.8 Nombre de places offertes en crèche	123 places ont été proposées sur 170 autorisées
21.9 Nombre de demandes insatisfaites en crèche	189 demandes insatisfaites sur 312 dossiers présentés

21.10 Existence d'un service de restauration pour le personnel			
	2014	2015	2016
Nombre de repas	707 802	682 759	673 441
Coût moyen d'un repas servi au personnel	5,35 €	5,36 €	5,42 €

21.11 Politique de l'établissement en matière de transports			
	Nombre de bénéficiaires (exprimé en mois de prise en charge)	Montant	Moyenne mensuelle
2014	1 960	31 132,25	15,88 €
2015	2 171	32 112,58	14,83 €
2016	2 298	33 727,30	14,69 €

Le décret n°2010676 du 21 juin 2010 instaure une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. La participation du CHU intervient à hauteur de 50 % du prix des abonnements, dans la limite du plafond fixé à 75,40€ à compter du 1^{er} septembre 2012.

Indicateur 22 Existence du document unique

Dernière mise à jour : mai 2015 (mise à jour automatique dès saisie d'une nouvelle évaluation de risque).

Nombre de risques faisant l'objet d'une action réalisée ou en cours : 654 actions

Nombre de risques évalués dans le DU : 2 076 dangers



Indicateur 23 Thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

23.1 Rémunération brute moyenne par genre et filière (PNM)

		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Administratifs	2014	54 106	58 734	26 550	24 616	23 222	21 720
	2015	53 991	59 900	26 965	27 385	23 153	21 404
	2016	55 394	61 673	27 542	28 385	22 727	21 619
Soignants	2014	31 884	32 242	34 713	33 251	24 208	24 457
	2015	32 238	32 386	34 879	32 731	24 559	24 824
	2016	32 718	32 712	35 177	33 843	24 662	24 988
Socio-éducatifs	2014	35 172		27 277	25 864		
	2015	32 840		27 563	25 967		
	2016	32 426		27 241	28 103		
Médico-techniques	2014	44 571	44 038	30 595	29 613	25 235	24 624
	2015	43 345	43 281	30 233	29 899	24 396	25 735
	2016	46 016	44 160	30 179	29 773	22 573	25 129
Techniques	2014	32 726	41 711	27 822	32 642	22 525	23 244
	2015	33 648	41 399	29 173	32 011	22 674	23 425
	2016	34 113	41 631	28 853	31 781	22 579	23 436
TOTAL	2014	32 544	36 721	31 033	31 287	23 954	23 709
	2015	32 928	36 903	31 079	31 149	24 222	23 943
	2016	33 456	37 098	31 232	31 127	24 208	24 009
Écart rémunérations moyennes des femmes par rapport aux hommes	2014	-11,38 %		-0,81 %		1,03 %	
	2015	-10,77 %		-0,22 %		1,17 %	
	2016	-9,82 %		0,34 %		0,83 %	

➤ 23.1 Rémunération brute moyenne par genre et filière (PM)

		En euros	
		Femme	Homme
Assistants	2014	31 491	33 130
	2015	34 906	36 352
	2016	37 439	38 785
Assistants associés	2014	36 993	0
	2015		
	2016		
Hospitalo-universitaires	2014	31 610	42 232
	2015	31 932	41 751
	2016	32 219	42 013
Praticiens hospitaliers temps partiel	2014	39 590	43 824
	2015	41 000	45 317
	2016	41 214	46 360
Praticiens hospitaliers temps plein	2014	74 839	79 441
	2015	76 294	81 088
	2016	77 613	81 631
Praticiens attachés	2014	44 567	42 974
	2015	46 938	43 710
	2016	46 920	45 468
Praticiens attachés associés	2014	38 274	48 386
	2015	39 855	47 344
	2016	34 141	44 135
Praticiens contractuels	2014	52 422	57 890
	2015	55 797	56 840
	2016	55 576	58 255

(1) Rémunérations brutes hors charges (incluant le traitement de base et les indemnités

➤ 23.2 Répartition par genre des agents à temps partiel

	Effectif moyen	Femme	Homme
Personnel non médical	1784	1698	86
Personnel médical (1)	418	222	196
TOTAL	2202	1920	282

(1) Les personnels hospitalo-universitaires des disciplines médicales et pharmaceutiques sont comptabilisés comme ne pouvant exercer que des fonctions à plein temps.

23.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes par rapport aux femmes (PNM)

		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme	
Administratifs	2014	13 695	25,3 %	19 475	33,2 %	4 507	17,0 %	4 666	19,0 %	3 835	16,5 %	3 029	13,9 %
	2015	14 189	26,3 %	20 183	33,7 %	4 725	17,5 %	6 336	23,1 %	3 687	15,9 %	2 905	13,6 %
	2016	15 848	28,6 %	22 549	36,6 %	4 778	17,3 %	6 679	23,5 %	3 464	15,2 %	3 079	14,2 %
Soignants	2014	7 004	22,0 %	7 703	23,9 %	7 409	21,3 %	7 533	22,7 %	5 800	24,0 %	5 917	24,2 %
	2015	6 963	21,6 %	7 680	23,7 %	7 497	21,5 %	7 341	22,4 %	5 860	23,9 %	6 031	24,3 %
	2016	6 948	21,2 %	7 573	23,2 %	7 313	20,8 %	7 320	21,6 %	5 895	23,9 %	6 116	24,5 %
Socio-éducatifs	2014	7 418	21,1 %			3 884	14,2 %	1 978	7,6 %				
	2015	6 160	18,8 %			4 203	15,2 %	2 020	7,8 %				
	2016	5 306	16,4 %			3 803	14,0 %	3 732	13,3 %				
Médico-techniques	2014	10 131	22,7 %	9 600	31,4 %	5 693	18,6 %	5 746	19,4 %	5 758	22,8 %	4 790	19,5 %
	2015	9 651	22,3 %	9 537	31,5 %	5 693	18,8 %	5 998	20,1 %	4 620	18,9 %	5 596	21,7 %
	2016	10 103	22,0 %	10 072	22,8 %	5 473	18,1 %	5 847	19,6 %	3 938	17,4 %	5 270	21,0 %
Techniques	2014	3 220	9,8 %	6 621	15,9 %	4 937	17,7 %	9 299	28,5 %	3 780	16,8 %	4 285	18,4 %
	2015	3 588	10,7 %	6 445	15,6 %	5 902	20,2 %	8 612	26,9 %	3 750	16,5 %	4 136	17,7 %
	2016	3 480	10,2 %	6 765	16,2 %	5 480	19,0 %	8 342	26,2 %	3 670	16,3 %	4 105	17,5 %
TOTAL	2014	6 954	21,4 %	8 107	22,1 %	6 007	19,4 %	7 418	23,7 %	5 397	22,5 %	4 924	20,8 %
	2015	6 942	21,1 %	8 078	21,9 %	6 113	19,7 %	7 294	23,4 %	5 414	22,4 %	4 878	20,4 %
	2016	6 964	20,8 %	8 189	22,1 %	5 934	19,0 %	7 105	22,8 %	5 377	22,2 %	4 889	20,4 %

➤ 23.3 Part des primes et indemnités dans la rémunération globale hommes par rapport aux femmes (PM)

		En euros			
		Femme		Homme	
Assistants	2014	9 539,69	30,29 %	14 056,99	42,43 %
	2015	10 408,51	29,82 %	19 929,60	54,82 %
	2016	10 737,73	28,68 %	17 257,15	44,49 %
Assistants associés	2014	15 582,52	42,12 %		0,00 %
	2015		0,00 %		0,00 %
	2016		0,00 %		0,00 %
Hospitalo-universitaires	2014	11 158,04	35,30 %	10 547,82	24,98 %
	2015	11 444,85	35,84 %	10 675,10	25,57 %
	2016	11 894,88	36,92 %	11 121,25	26,47 %
Praticiens hospitaliers temps partiel	2014	9 663,17	24,41 %	2 761,60	6,30 %
	2015	7 003,93	17,08 %	2 789,98	6,16 %
	2016	5 898,85	14,31 %	2 967,79	6,40 %
Praticiens hospitaliers temps plein	2014	12 386,26	16,55 %	18 656,19	23,48 %
	2015	12 097,74	15,86 %	18 331,46	22,61 %
	2016	12 001,93	15,46 %	16 649,68	20,40 %
Praticiens attachés	2014	4 930,72	11,06 %	8 113,92	18,88 %
	2015	5 801,32	12,36 %	8 441,20	19,31 %
	2016	4 901,67	10,45 %	6 083,84	13,38 %
Praticiens attachés associés	2014	3 753,64	9,81 %	2 388,77	4,94 %
	2015	5 895,30	14,79 %	0,00	0,00 %
	2016	3 032,27	8,88 %		0,00 %
Praticiens contractuels	2014	11 002,33	20,99 %	11 044,65	19,08 %
	2015	9 462,26	16,96 %	11 926,55	20,98 %
	2016	9 290,58	16,72 %	13 693,07	23,51 %

(1) Ensemble des indemnités incluant la permanence des soins

État et analyse des données
sociales du personnel
non médical par pôle

Partie 1.2



Indicateur 1 Effectifs moyens rémunérés par budget et par pôle

➤ Focus par budget

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8 712,16	2 239,27	10 951,43	8 672,66	2 236,84	10 909,50	8 604,00	2 234,64	10 838,64
Budget C - Instituts de formation	129,48	15,65	145,14	118,11	12,71	130,83	109,53	10,54	120,07
Budget B - USLD Long séjour	102,77	14,60	117,38	103,07	11,89	114,96	103,95	11,04	114,99
Budget E1 - EHPAD Lormont	80,13	6,43	86,56	73,76	5,58	79,34	78,39	5,71	84,10
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	20,69	1,87	22,56	31,22	2,85	34,06	34,84	3,49	38,32
Budget P - CAMSP	15,35	0,36	15,71	15,05	0,40	15,45	14,33	0,50	14,83
Total	9 060,58	2 278,19	11 338,77	9 013,87	2 270,26	11 284,14	8 945,03	2 265,91	11 210,94

Focus par pôle

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	59,03	11,51	70,54	61,74	11,00	72,74	62,74	10,11	72,85
Pôle chirurgie	650,82	83,89	734,71	635,36	74,42	709,78	606,81	71,83	678,65
Pôle spécialités médicales	520,51	60,68	581,19	519,64	59,26	578,90	507,82	63,43	571,25
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	433,14	23,08	456,23	425,19	26,50	451,69	424,74	23,63	448,37
Pôle spécialités chirurgicales	402,63	31,92	434,55	396,22	30,36	426,58	386,48	33,02	419,49
Pôle pédiatrie	658,96	25,17	684,13	660,54	25,10	685,64	712,17	31,90	744,08
Pôle neurosciences cliniques	312,01	31,74	343,75	323,27	27,50	350,77	326,26	26,67	352,93
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	269,42	118,90	388,32	268,69	118,00	386,69	270,34	115,37	385,71
Pôle médico-judiciaire	75,45	13,71	89,15	75,91	11,87	87,79	77,25	11,67	88,92
Pôle cardio-thoracique	868,57	68,07	936,64	873,70	64,08	937,78	836,80	57,23	894,03
Pôle médecine interne	294,06	38,33	332,39	282,51	41,88	324,38	279,23	37,35	316,58
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	438,86	30,48	469,34	435,12	31,63	466,75	429,10	37,23	466,33
Pôle gériatrie clinique	195,50	14,28	209,79	189,04	18,64	207,68	188,65	18,70	207,35
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	338,13	36,67	374,80	343,55	35,25	378,80	347,42	35,48	382,90
Pôle biologie et pathologie	351,52	90,53	442,06	352,33	95,12	447,45	347,79	106,13	453,92
Pôle anesthésie-réanimation	679,46	130,44	809,90	677,88	126,19	804,08	656,57	134,36	790,93
Pôle santé publique	104,67	23,95	128,61	128,93	24,50	153,43	138,82	30,05	168,87
Pôle produits de santé	110,53	48,93	159,46	114,31	46,30	160,62	116,98	43,61	160,58
Pôle imagerie médicale	294,63	118,19	412,82	290,27	122,23	412,51	287,49	113,38	400,87
Pôle odontologie et santé buccale	47,28	4,00	51,28	47,65	3,99	51,64	48,25	2,79	51,04

ETP rémunérés moyen par pôle - Titulaires

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	53,56	9,60	63,17	51,92	9,42	61,34	52,15	9,12	61,27
Pôle chirurgie	591,12	75,99	667,11	573,69	67,99	641,68	545,74	65,08	610,82
Pôle spécialités médicales	467,43	54,38	521,81	463,34	52,22	515,56	448,95	52,82	501,77
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	390,25	19,58	409,83	386,22	20,97	407,19	384,40	19,84	404,24
Pôle spécialités chirurgicales	379,58	26,89	406,47	373,02	24,50	397,52	357,18	25,01	382,19
Pôle pédiatrie	574,18	19,14	593,32	558,13	18,51	576,64	572,61	18,96	591,57
Pôle neurosciences cliniques	251,01	25,77	276,78	265,02	24,52	289,55	264,95	23,76	288,71
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	241,75	95,57	337,31	249,61	97,39	346,99	242,97	97,07	340,03
Pôle médico-judiciaire	63,35	12,71	76,06	64,36	11,17	75,53	63,12	10,16	73,28
Pôle cardio-thoracique	802,68	63,90	866,58	805,00	58,08	863,08	766,69	50,60	817,28
Pôle médecine interne	263,98	34,77	298,76	250,45	34,16	284,61	249,85	31,35	281,20
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	403,36	26,66	430,02	387,53	27,08	414,61	373,55	32,07	405,63
Pôle gériatrie clinique	168,43	10,98	179,41	157,13	11,80	168,93	146,34	13,96	160,30
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	290,72	29,86	320,58	294,94	31,45	326,39	291,39	28,73	320,12
Pôle biologie et pathologie	299,36	72,59	371,94	293,65	79,51	373,16	283,64	81,63	365,27
Pôle anesthésie-réanimation	629,52	119,76	749,28	623,46	113,53	737,00	595,28	116,70	711,98
Pôle santé publique	67,25	13,80	81,04	86,37	15,16	101,53	89,28	14,58	103,86
Pôle produits de santé	93,24	44,70	137,95	99,18	42,26	141,44	99,27	38,77	138,04
Pôle imagerie médicale	270,09	108,66	378,75	263,18	112,57	375,75	256,68	102,50	359,18
Pôle odontologie et santé buccale	42,72	4,00	46,72	42,90	3,99	46,89	43,99	2,79	46,77

➤ ETP rémunérés moyen par pôle - CDI

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	2,95	1,25	4,20	5,74	1,41	7,15	6,40	1,00	7,40
Pôle chirurgie	39,16	3,90	43,06	40,11	4,91	45,02	33,69	2,86	36,55
Pôle spécialités médicales	33,85	4,87	38,73	33,61	4,76	38,37	35,22	6,54	41,76
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	29,49	1,23	30,72	21,92	1,80	23,72	17,18	0,77	17,96
Pôle spécialités chirurgicales	12,35	3,19	15,54	9,74	4,51	14,25	11,09	5,67	16,76
Pôle pédiatrie	45,12	4,57	49,69	39,79	4,57	44,36	44,04	5,07	49,11
Pôle neurosciences cliniques	40,75	4,58	45,33	40,68	1,39	42,08	36,13	1,56	37,68
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	12,80	16,73	29,53	6,81	11,85	18,66	7,96	12,22	20,19
Pôle médico-judiciaire	5,43	0,17	5,59	4,88		4,88	6,54		6,54
Pôle cardio-thoracique	40,11	2,80	42,91	43,60	4,89	48,49	37,20	3,40	40,60
Pôle médecine interne	16,24	1,24	17,48	13,12	5,47	18,58	10,49	4,50	14,99
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	15,91	2,16	18,07	10,34	0,66	11,00	15,97	0,42	16,39
Pôle gériatrie clinique	16,44	1,53	17,96	14,85	4,57	19,41	13,82	2,45	16,27
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	29,37	5,14	34,51	25,05	1,68	26,73	28,80	4,28	33,08
Pôle biologie et pathologie	14,03	5,91	19,94	21,76	7,98	29,73	25,67	11,73	37,39
Pôle anesthésie-réanimation	33,99	8,34	42,33	33,85	8,69	42,54	28,80	11,94	40,74
Pôle santé publique	22,79	5,67	28,46	28,72	6,39	35,11	33,45	8,29	41,74
Pôle produits de santé	9,05	3,22	12,27	6,26	1,61	7,87	5,62	3,15	8,77
Pôle imagerie médicale	11,64	8,02	19,65	13,65	6,36	20,01	17,63	5,81	23,45
Pôle odontologie et santé buccale	2,41		2,41	3,75	0,00	3,75	4,11		4,11

➤ ETP rémunérés moyen par pôle - CDD

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	2,51	0,66	3,17	4,08	0,16	4,24	4,19		4,19
Pôle chirurgie	20,53	4,00	24,54	21,56	1,52	23,08	27,38	3,90	31,28
Pôle spécialités médicales	19,22	1,43	20,65	22,69	2,28	24,98	23,65	4,07	27,71
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	13,41	2,27	15,68	17,05	3,73	20,78	23,15	3,02	26,17
Pôle spécialités chirurgicales	10,70	1,84	12,54	13,46	1,36	14,81	18,21	2,34	20,55
Pôle pédiatrie	39,66	1,46	41,12	62,63	2,01	64,64	95,53	7,87	103,40
Pôle neurosciences cliniques	20,25	1,39	21,64	17,56	1,58	19,14	25,18	1,35	26,53
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	14,87	6,61	21,48	12,26	8,77	21,03	19,41	6,08	25,49
Pôle médico-judiciaire	6,67	0,83	7,50	6,68	0,71	7,38	7,59	1,51	9,10
Pôle cardio-thoracique	25,77	1,38	27,15	25,09	1,11	26,21	32,91	3,24	36,15
Pôle médecine interne	13,84	2,32	16,16	18,94	2,25	21,19	18,89	1,50	20,39
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	19,59	1,65	21,24	37,25	3,89	41,15	39,58	4,74	44,32
Pôle gériatrie clinique	10,64	1,78	12,42	17,06	2,27	19,33	28,49	2,29	30,78
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	18,04	1,67	19,71	23,56	2,12	25,68	27,24	2,46	29,70
Pôle biologie et pathologie	38,13	12,04	50,17	36,93	7,63	44,56	38,48	12,77	51,25
Pôle anesthésie-réanimation	15,95	2,34	18,29	20,57	3,97	24,54	32,48	5,72	38,20
Pôle santé publique	14,64	4,48	19,12	13,84	2,95	16,79	16,09	7,18	23,27
Pôle produits de santé	8,24	1,01	9,25	8,87	2,44	11,31	12,08	1,69	13,77
Pôle imagerie médicale	12,90	1,51	14,42	13,44	3,30	16,74	13,18	5,06	18,24
Pôle odontologie et santé buccale	2,15		2,15	1,00		1,00	0,15		0,15

➤ ETP rémunérés moyen par pôle - Emploi aidés

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle chirurgie	2,59		2,59	2,99		2,99	1,63		1,63
Pôle spécialités médicales	0,18		0,18	0,41		0,41	1,78		1,78
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	0,33		0,33	1,17	0,33	1,50	0,75	0,64	1,39
Pôle spécialités chirurgicales				0,25	0,44	0,69			
Pôle pédiatrie	1,57		1,57	1,19	0,33	1,52	3,97	0,92	4,88
Pôle neurosciences cliniques	0,59	0,18	0,77	0,25		0,25	0,59		0,59
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	1,89		1,89	0,75		0,75	0,35		0,35
Pôle médico-judiciaire	0,24		0,24						
Pôle cardio-thoracique	1,00		1,00	1,01		1,01	1,72		1,72
Pôle médecine interne	0,89		0,89	0,80		0,80			
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	0,26	0,53	0,78	0,98		0,98	0,82		0,82
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	0,74		0,74						
Pôle biologie et pathologie	0,12		0,12				0,74		0,74
Pôle anesthésie-réanimation	0,59		0,59	0,70		0,70	0,74		0,74
Pôle santé publique	0,58		0,58	0,36		0,36			
Pôle produits de santé	0,12	0,54	0,66		0,98	0,98	0,39	0,45	0,84
Pôle odontologie et santé buccale	0,07		0,07						
Budget C	0,17		0,17	0,08		0,08	1,51		1,51
Budget E1							0,33		0,33
Budget E2	0,97		0,97	1,00		1,00	0,67		0,67
Cuisine	1,80	1,43	3,23	0,52	0,30	0,82		0,68	0,68
Département des ressources matérielles	0,25		0,25	1,00		1,00	0,08		0,08
Autres	2,16	2,33	3,13	4,73	3,41	4,41	1,62	1	2,62
Total	16,62	3,47	20,09	15,87	3,39	19,26	17,69	3,69	21,39



Indicateur 2.1 Absentéisme par budget et par pôle

➤ Taux d'absence par budget (hors contrats spéciaux)

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget Général H	8,60 %	5,37 %	7,94 %	8,68 %	5,26 %	7,98 %	8,74 %	5,26 %	8,03 %
Budget C - Instituts de formation	2,94 %	0,21 %	2,65 %	2,15 %	1,92 %	2,13 %	2,08 %	7,59 %	2,57 %
Budget B - USLD Long séjour	10,88 %	5,12 %	10,16 %	11,10 %	1,82 %	10,14 %	12,60 %	3,45 %	11,72 %
Budget E1 - EHPAD Lormont	10,85 %	1,49 %	10,15 %	13,49 %	0,49 %	12,57 %	8,29 %	0,53 %	7,76 %
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	13,16 %	15,26 %	13,34 %	10,96 %	17,04 %	11,47 %	15,33 %	1,49 %	14,07 %
Budget P - CAMSP	12,60 %		12,31 %	8,65 %		8,42 %	2,07 %		2,00 %
Total	8,58 %	5,32 %	7,93 %	8,67 %	5,22 %	7,97 %	8,72 %	5,25 %	8,02 %

Contrats spéciaux : contrats aidés, CUI et apprentis

Taux d'absence par pôle (hors contrats spéciaux)

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	2,28 %	0,12 %	2,40 %	3,69 %	0,82 %	4,51 %	4,24 %	0,09 %	4,33 %
Pôle chirurgie	6,60 %	0,27 %	6,87 %	6,44 %	0,32 %	6,76 %	6,71 %	0,27 %	6,98 %
Pôle spécialités médicales	7,50 %	0,69 %	8,19 %	7,10 %	0,44 %	7,54 %	8,75 %	0,46 %	9,21 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	7,80 %	0,09 %	7,90 %	7,75 %	0,23 %	7,99 %	9,17 %	0,35 %	9,52 %
Pôle spécialités chirurgicales	6,87 %	0,14 %	7,01 %	8,58 %	0,18 %	8,76 %	7,49 %	0,10 %	7,59 %
Pôle pédiatrie	8,19 %	0,28 %	8,47 %	6,43 %	0,32 %	6,75 %	7,27 %	0,50 %	7,77 %
Pôle neurosciences cliniques	6,23 %	0,27 %	6,50 %	6,30 %	0,31 %	6,61 %	6,61 %	0,19 %	6,80 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	4,08 %	1,36 %	5,44 %	5,56 %	1,09 %	6,65 %	7,23 %	1,43 %	8,66 %
Pôle médico-judiciaire	8,25 %	0,35 %	8,60 %	6,87 %	0,19 %	7,06 %	4,09 %	0,08 %	4,17 %
Pôle cardio-thoracique	8,08 %	0,37 %	8,45 %	8,03 %	0,31 %	8,34 %	8,98 %	0,23 %	9,21 %
Pôle médecine interne	8,48 %	0,20 %	8,68 %	6,27 %	0,32 %	6,59 %	8,14 %	0,21 %	8,34 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	7,90 %	0,28 %	8,18 %	6,84 %	0,11 %	6,95 %	8,75 %	0,17 %	8,93 %
Pôle gériatrie clinique	7,68 %	0,24 %	7,92 %	6,81 %	0,78 %	7,59 %	6,93 %	0,29 %	7,22 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	5,92 %	0,23 %	6,15 %	6,67 %	0,17 %	6,84 %	7,86 %	0,38 %	8,24 %
Pôle biologie et pathologie	5,79 %	0,49 %	6,28 %	5,00 %	0,64 %	5,65 %	4,25 %	0,70 %	4,95 %
Pôle anesthésie-réanimation	6,92 %	0,30 %	7,22 %	6,69 %	0,31 %	7,00 %	6,25 %	0,42 %	6,68 %
Pôle santé publique	2,27 %	0,94 %	3,21 %	3,84 %	0,58 %	4,42 %	4,08 %	0,88 %	4,96 %
Pôle produits de santé	4,59 %	2,56 %	7,15 %	7,24 %	2,73 %	9,97 %	4,38 %	2,36 %	6,74 %
Pôle imagerie médicale	4,89 %	0,98 %	5,87 %	6,00 %	1,04 %	7,04 %	6,28 %	0,95 %	7,23 %
Pôle odontologie et santé buccale	2,49 %	2,18 %	4,67 %	4,10 %	1,91 %	6,01 %	8,32 %	0,45 %	8,77 %
Total			7,27 %			7,17 %			7,71 %

➤ Nombre de jours d'absences tout budget (hors contrats spéciaux)

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	586	32	618	980	218	1 198	1 128	23	1 151
Pôle chirurgie	17 700	732	18 432	16 693	831	17 524	16 621	665	17 286
Pôle spécialités médicales	15 904	1 465	17 369	14 996	926	15 922	18 247	956	19 203
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	12 994	156	13 150	12 784	386	13 170	15 009	573	15 582
Pôle spécialités chirurgicales	10 894	228	11 122	13 362	283	13 645	11 473	155	11 628
Pôle pédiatrie	20 451	696	21 147	16 099	804	16 903	19 741	1 361	21 102
Pôle neurosciences cliniques	7 821	338	8 159	8 066	402	8 468	8 517	241	8 758
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	5 780	1 934	7 714	7 850	1 541	9 391	10 185	2 014	12 199
Pôle médico-judiciaire	2 683	115	2 798	2 202	60	2 262	1 328	27	1 355
Pôle cardio-thoracique	27 629	1 268	28 897	27 497	1 065	28 562	29 312	739	30 051
Pôle médecine interne	10 291	243	10 534	7 426	379	7 805	9 402	240	9 642
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	13 529	488	14 017	11 657	179	11 836	14 901	296	15 197
Pôle gériatrie clinique	5 883	184	6 067	5 161	592	5 753	5 243	218	5 461
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	8 096	320	8 416	9 218	241	9 459	10 985	525	11 510
Pôle biologie et pathologie	9 337	789	10 126	8 172	1 048	9 220	7 046	1 155	8 201
Pôle anesthésie-réanimation	20 451	880	21 331	19 634	923	20 557	18 050	1 222	19 272
Pôle santé publique	1 066	440	1 506	2 153	325	2 478	2 512	544	3 056
Pôle produits de santé	2 670	1 490	4 160	4 242	1 600	5 842	2 566	1 384	3 950
Pôle imagerie médicale	7 369	1 475	8 844	9 034	1 573	10 607	9 190	1 395	10 585
Pôle odontologie et santé buccale	466	408	874	773	360	1133	1 549	84	1 633

Nombre de jours d'absence - Titulaires

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	581	32	613	808	215	1 023	1 050	21	1 071
Pôle chirurgie	16 424	722	17 146	15 244	826	16 070	14 749	605	15 354
Pôle spécialités médicales	15 168	1 167	16 335	13 615	915	14 530	16 263	919	17 182
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	11 890	141	12 031	12 112	381	12 493	14 442	509	14 951
Pôle spécialités chirurgicales	10 367	223	10 590	12 999	271	13 270	11 288	143	11 431
Pôle pédiatrie	19 145	667	19 812	13 758	803	14 561	18 233	1 278	19 511
Pôle neurosciences cliniques	7 104	302	7 406	6 821	357	7 178	7 495	231	7 726
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	5 391	1 640	7 031	7 352	1 282	8 634	9 342	1 870	11 212
Pôle médico-judiciaire	2 637	115	2 752	2 087	60	2 147	1 159	27	1 186
Pôle cardio-thoracique	25 761	1 079	26 840	26 127	1 061	27 188	27 760	677	28 437
Pôle médecine interne	9 782	217	9 999	7 110	265	7 375	8 641	135	8 776
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	12 944	469	13 413	10 964	175	11 139	14 347	290	14 637
Pôle gériatrie clinique	4 999	45	5 044	4 208	191	4 399	4 967	46	5 013
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	7 397	316	7 713	8 357	240	8 597	10 389	520	10 909
Pôle biologie et pathologie	9 096	516	9 612	7 621	1 034	8 655	6 586	1 105	7 691
Pôle anesthésie-réanimation	19 575	862	20 437	18 878	897	19 775	17 159	1 137	18 296
Pôle santé publique	874	126	1 000	1 786	317	2 103	1 994	394	2 388
Pôle produits de santé	1 623	1 406	3 029	3 440	1 550	4 990	2 165	1 230	3 395
Pôle imagerie médicale	6 977	1 387	8 364	8 398	1 503	9 901	8 655	1 384	10 039
Pôle odontologie et santé buccale	462	408	870	757	359	1 116	1 273	84	1 357

➤ Nombre de jours d'absence - CDI

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	1		1	154	3	157	60	2	62
Pôle chirurgie	1 118	6	1 124	1 332	3	1 335	1 599	22	1 621
Pôle spécialités médicales	397	294	691	1 096	2	1 098	1 675	26	1 701
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	1 010		1 010	269		269	297	47	344
Pôle spécialités chirurgicales	355	5	360	214	12	226	67	6	73
Pôle pédiatrie	1 142	7	1 149	1 609	1	1 610	651	22	673
Pôle neurosciences cliniques	502	32	534	718	38	756	659	10	669
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	233	241	474	451	106	557	531	121	652
Pôle médico-judiciaire	21		21	43		43	98		98
Pôle cardio-thoracique	1 529	178	1 707	1 186	3	1 189	1 381	31	1 412
Pôle médecine interne	404	2	406	195	69	264	409	105	514
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	297	9	306	343		343	196		196
Pôle gériatrie clinique	535	113	648	756	396	1 152	121	172	293
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	602	4	606	791		791	483	2	485
Pôle biologie et pathologie	54	183	237	383	12	395	230	37	267
Pôle anesthésie-réanimation	704	13	717	591	23	614	562	22	584
Pôle santé publique	79	313	392	330	8	338	505	19	524
Pôle produits de santé	804	81	885	717	46	763	220	138	358
Pôle imagerie médicale	269	83	352	596	62	658	479	9	488
Pôle odontologie et santé buccale				15	1	16	276		276

Nombre de jours d'absence - CDD

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	4		4	18		18	18		18
Pôle chirurgie	158	4	162	117	2	119	273	38	311
Pôle spécialités médicales	339	4	343	285	9	294	309	11	320
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	94	15	109	403	5	408	270	17	287
Pôle spécialités chirurgicales	172		172	149		149	118	6	124
Pôle pédiatrie	164	22	186	732		732	857	61	918
Pôle neurosciences cliniques	215	4	219	527	7	534	363		363
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	156	53	209	47	153	200	312	23	335
Pôle médico-judiciaire	25		25	72		72	71		71
Pôle cardio-thoracique	339	11	350	184	1	185	171	31	202
Pôle médecine interne	105	24	129	121	45	166	352		352
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	288	10	298	350	4	354	358	6	364
Pôle gériatrie clinique	349	26	375	197	5	202	155		155
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	97		97	70	1	71	113	3	116
Pôle biologie et pathologie	187	90	277	168	2	170	230	13	243
Pôle anesthésie-réanimation	172	5	177	165	3	168	329	63	392
Pôle santé publique	113	1	114	37		37	13	131	144
Pôle produits de santé	243	3	246	85	4	89	181	16	197
Pôle imagerie médicale	123	5	128	40	8	48	56	2	58
Pôle odontologie et santé buccale	4		4	1		1			

Taux d'absentéisme pour maladie (hors contrats spéciaux)

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	1,68 %	0,08 %	1,76 %	1,98 %	0,82 %	2,81 %	2,36 %	0,05 %	2,41 %
Pôle chirurgie	3,60 %	0,22 %	3,82 %	3,73 %	0,28 %	4,01 %	4,22 %	0,24 %	4,46 %
Pôle spécialités médicales	3,85 %	0,31 %	4,16 %	4,09 %	0,30 %	4,39 %	5,05 %	0,23 %	5,28 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	4,40 %	0,09 %	4,49 %	4,23 %	0,18 %	4,41 %	4,40 %	0,33 %	4,73 %
Pôle spécialités chirurgicales	3,93 %	0,13 %	4,06 %	4,80 %	0,18 %	4,99 %	3,92 %	0,09 %	4,02 %
Pôle pédiatrie	4,33 %	0,13 %	4,46 %	3,54 %	0,06 %	3,60 %	4,28 %	0,08 %	4,36 %
Pôle neurosciences cliniques	3,27 %	0,09 %	3,37 %	3,67 %	0,21 %	3,88 %	3,73 %	0,10 %	3,84 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	2,74 %	1,15 %	3,89 %	3,66 %	0,72 %	4,38 %	4,24 %	0,96 %	5,20 %
Pôle médico-judiciaire	3,86 %	0,35 %	4,22 %	2,39 %	0,15 %	2,54 %	3,06 %	0,08 %	3,15 %
Pôle cardio-thoracique	4,39 %	0,21 %	4,60 %	4,45 %	0,15 %	4,60 %	4,68 %	0,21 %	4,89 %
Pôle médecine interne	4,51 %	0,20 %	4,71 %	3,68 %	0,32 %	4,00 %	3,72 %	0,21 %	3,92 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	4,46 %	0,20 %	4,66 %	3,26 %	0,06 %	3,33 %	5,10 %	0,14 %	5,25 %
Pôle gériatrie clinique	4,73 %	0,23 %	4,96 %	3,31 %	0,75 %	4,06 %	3,59 %	0,26 %	3,86 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	3,72 %	0,20 %	3,91 %	3,46 %	0,15 %	3,61 %	4,13 %	0,13 %	4,27 %
Pôle biologie et pathologie	3,05 %	0,48 %	3,52 %	2,67 %	0,44 %	3,11 %	2,33 %	0,65 %	2,99 %
Pôle anesthésie-réanimation	3,59 %	0,20 %	3,79 %	3,75 %	0,25 %	4,01 %	3,59 %	0,33 %	3,91 %
Pôle santé publique	1,29 %	0,36 %	1,65 %	1,95 %	0,35 %	2,30 %	2,17 %	0,56 %	2,72 %
Pôle produits de santé	2,16 %	1,07 %	3,23 %	5,43 %	1,34 %	6,77 %	2,59 %	0,72 %	3,31 %
Pôle imagerie médicale	2,52 %	0,60 %	3,11 %	2,86 %	0,74 %	3,60 %	2,89 %	0,59 %	3,48 %
Pôle odontologie et santé buccale	2,17 %	0,23 %	2,40 %	3,76 %	0,38 %	4,14 %	6,25 %	0,45 %	6,70 %

Taux d'absence pour maternité (hors contrats spéciaux)

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	0,49 %	0,04 %	0,54 %	0,52 %		0,52 %	1,42 %	0,04 %	1,46 %
Pôle chirurgie	1,96 %	0,01 %	1,97 %	1,67 %	0,01 %	1,68 %	1,64 %	0,01 %	1,65 %
Pôle spécialités médicales	2,20 %	0,01 %	2,21 %	1,46 %	0,01 %	1,47 %	2,02 %	0,02 %	2,03 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	2,11 %		2,11 %	2,00 %	0,01 %	2,00 %	2,29 %	0,01 %	2,31 %
Pôle spécialités chirurgicales	1,92 %	0,01 %	1,93 %	2,38 %		2,38 %	1,36 %	0,01 %	1,37 %
Pôle pédiatrie	3,30 %		3,30 %	2,31 %		2,31 %	2,46 %	0,01 %	2,47 %
Pôle neurosciences cliniques	1,70 %	0,01 %	1,71 %	1,87 %	0,01 %	1,88 %	2,08 %		2,08 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	1,07 %	0,02 %	1,09 %	1,49 %	0,08 %	1,56 %	1,95 %	0,03 %	1,98 %
Pôle médico-judiciaire	2,94 %		2,94 %	2,15 %	0,03 %	2,18 %	0,35 %		0,35 %
Pôle cardio-thoracique	1,83 %	0,01 %	1,83 %	1,81 %	0,02 %	1,83 %	2,27 %		2,27 %
Pôle médecine interne	1,88 %		1,88 %	1,62 %		1,62 %	2,08 %		2,08 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	1,77 %		1,77 %	1,50 %	0,02 %	1,52 %	1,87 %	0,02 %	1,89 %
Pôle gériatrie clinique	1,37 %		1,37 %	2,27 %	0,03 %	2,30 %	1,22 %	0,02 %	1,24 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	1,12 %	0,02 %	1,14 %	1,14 %	0,02 %	1,16 %	1,64 %	0,02 %	1,66 %
Pôle biologie et pathologie	1,17 %	0,01 %	1,18 %	1,14 %	0,01 %	1,15 %	1,10 %	0,03 %	1,13 %
Pôle anesthésie-réanimation	2,29 %	0,01 %	2,29 %	2,17 %	0,03 %	2,21 %	1,52 %	0,01 %	1,53 %
Pôle santé publique	0,25 %	0,02 %	0,27 %	0,87 %		0,87 %	0,32 %	0,02 %	0,34 %
Pôle produits de santé	1,27 %	0,02 %	1,29 %	0,89 %	0,04 %	0,93 %	1,07 %	0,04 %	1,11 %
Pôle imagerie médicale	1,32 %	0,01 %	1,33 %	1,55 %	0,03 %	1,58 %	1,21 %	0,05 %	1,26 %
Pôle odontologie et santé buccale							0,68 %		0,68 %

Taux d'absence pour maladie professionnelle (hors contrats spéciaux)

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent									
Pôle chirurgie	0,18 %		0,18 %	0,08 %		0,08 %	0,06 %		0,06 %
Pôle spécialités médicales	0,15 %		0,15 %	0,10 %		0,10 %	0,10 %		0,10 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	0,05 %		0,05 %	0,07 %		0,07 %	0,07 %		0,07 %
Pôle spécialités chirurgicales	0,09 %		0,09 %	0,09 %		0,09 %	0,02 %		0,02 %
Pôle pédiatrie	0,06 %	0,15 %	0,21 %	0,02 %	0,15 %	0,17 %		0,13 %	0,13 %
Pôle neurosciences cliniques	0,07 %		0,07 %				0,02 %		0,02 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,00 %		0,00 %	0,00 %		0,00 %			
Pôle médico-judiciaire	0,43 %		0,43 %						
Pôle cardio-thoracique	0,40 %	0,11 %	0,51 %	0,31 %	0,00 %	0,31 %	0,19 %		0,19 %
Pôle médecine interne	0,09 %		0,09 %	0,02 %		0,02 %	0,02 %		0,02 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	0,46 %		0,46 %	0,46 %		0,46 %	0,24 %		0,24 %
Pôle gériatrie clinique	0,19 %		0,19 %	0,40 %		0,40 %	0,55 %		0,55 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	0,02 %		0,02 %	0,30 %		0,30 %	0,07 %		0,07 %
Pôle biologie et pathologie	0,52 %		0,52 %	0,54 %		0,54 %	0,22 %		0,22 %
Pôle anesthésie-réanimation	0,34 %		0,34 %	0,19 %		0,19 %	0,07 %		0,07 %
Pôle santé publique	0,65 %		0,65 %						
Pôle produits de santé	0,16 %	0,13 %	0,29 %						
Pôle imagerie médicale	0,04 %	0,01 %	0,05 %		0,23 %	0,23 %		0,17 %	0,17 %
Pôle odontologie et santé buccale		1,95 %	1,95 %		1,53 %	1,53 %			

Taux d'absence pour CLM-CLD (hors contrats spéciaux)

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	0,06 %		0,06 %	1,15 %		1,15 %	0,46 %		0,46 %
Pôle chirurgie	0,48 %		0,48 %	0,70 %		0,70 %	0,42 %		0,42 %
Pôle spécialités médicales	1,03 %	0,24 %	1,26 %	0,68 %	0,13 %	0,81 %	1,29 %	0,20 %	1,49 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	0,70 %		0,70 %	0,85 %		0,85 %	2,04 %		2,04 %
Pôle spécialités chirurgicales	0,67 %		0,67 %	0,49 %		0,49 %	1,33 %		1,33 %
Pôle pédiatrie	0,18 %		0,18 %	0,20 %	0,05 %	0,25 %	0,27 %	0,27 %	0,54 %
Pôle neurosciences cliniques	0,71 %	0,10 %	0,81 %	0,08 %	0,09 %	0,17 %	0,36 %		0,36 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	0,14 %		0,14 %				0,61 %		0,61 %
Pôle médico-judiciaire	0,93 %		0,93 %	1,98 %		1,98 %	0,47 %		0,47 %
Pôle cardio-thoracique	0,79 %	0,04 %	0,84 %	1,04 %	0,07 %	1,11 %	1,59 %		1,59 %
Pôle médecine interne	1,05 %		1,05 %	0,65 %		0,65 %	1,69 %		1,69 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	0,82 %		0,82 %	0,78 %		0,78 %	1,03 %		1,03 %
Pôle gériatrie clinique	1,13 %		1,13 %	0,20 %		0,20 %	0,94 %		0,94 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	0,53 %		0,53 %	0,99 %		0,99 %	1,54 %	0,13 %	1,67 %
Pôle biologie et pathologie	0,94 %		0,94 %	0,34 %	0,16 %	0,51 %	0,22 %		0,22 %
Pôle anesthésie-réanimation	0,42 %	0,08 %	0,51 %	0,16 %		0,16 %	0,09 %	0,07 %	0,16 %
Pôle santé publique	0,01 %	0,55 %	0,57 %	0,30 %	0,23 %	0,53 %	1,33 %	0,05 %	1,38 %
Pôle produits de santé		0,36 %	0,36 %	0,43 %		0,43 %	0,52 %	0,60 %	1,12 %
Pôle imagerie médicale	0,56 %		0,56 %	1,19 %		1,19 %	1,60 %		1,60 %
Pôle odontologie et santé buccale									



Indicateur 2.2 Représentation des 10 pôles ou budgets les plus concernés par l'absentéisme avec vision par grade

➤ Taux d'absence par ordre décroissant : 10 pôles ou budgets les plus touchés sur les 4 premiers grades concernés

Pôle / Budget / Secteur		Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2014			2015			2016		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget E2	Adjoints admin. hosp.	12	0,50				4,03 %		4,03 %	6,61 %		6,61 %
	Agents entretien	1	0,50							0,55 %		0,55 %
	Aides-soignants	461	16,24	5,02 %		5,02 %	13,23 %	0,11 %	13,34 %	7,78 %		7,78 %
	Animateurs	6	1,06							1,55 %		1,55 %
	Taux du budget/pôle/secteur			10,32 %	0,07 %	10,39 %	10,02 %	0,11 %	10,13 %	12,54 %	0,03 %	12,57 %
Budget B	Aides-soignants	2 591	51,48	11,03 %	0,10 %	11,13 %	9,16 %	0,25 %	9,41 %	13,19 %	0,60 %	13,79 %
	Animateurs	300	0,77	47,88 %		47,88 %	231,04 %		231,04 %	106,82 %		106,82 %
	A.S.H.	296	11,47	5,62 %	0,06 %	5,68 %	3,54 %		3,54 %	6,59 %	0,48 %	7,07 %
	Assistants médico-administratif		1,00				0,82 %		0,82 %			
	Taux du budget/pôle/secteur			9,52 %	0,64 %	10,16 %	9,95 %	0,19 %	10,14 %	11,39 %	0,33 %	11,72 %
Transport	Agents de maîtrise		0,42		59,98 %	59,98 %						
	Maitres ouvriers	686	9,83		6,65 %	6,65 %		3,62 %	3,62 %		19,11 %	19,11 %
	OP	342	12,44	0,03 %	5,06 %	5,08 %	0,38 %	9,16 %	9,54 %	5,73 %	1,81 %	7,53 %
	Taux du pôle ou secteur			0,01 %	6,31 %	6,32 %	0,18 %	5,87 %	6,05 %	2,82 %	8,33 %	11,14 %

Pôle / Budget / Secteur		Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2014			2015			2016		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Service social	Adjoints admin. hosp.	147	8,11	1,64 %		1,64 %	4,89 %		4,89 %	4,97 %		4,97 %
	Aides-soignants	5	0,33							4,11 %		4,11 %
	Assistants socio-éducatif	1 622	35,15	2,56 %		2,56 %	5,24 %		5,24 %	12,64 %		12,64 %
	Cadres socio-éducatifs	24	2,65				0,20 %		0,20 %	2,49 %		2,49 %
	Taux du pôle ou secteur			2,27 %		2,27 %	4,87 %		4,87 %	10,65 %		10,65 %
Blanchisserie	Adjoints admin. hosp.	1	2,00	0,26 %		0,26 %	1,51 %	0,27 %	1,78 %	0,14 %		0,14 %
	Agents entretien	101	12,46				0,06 %	0,06 %	0,13 %	2,02 %	0,20 %	2,22 %
	A.S.H.	60	1,14	0,61 %	0,53 %	1,14 %	0,65 %	1,56 %	2,21 %		14,47 %	14,47 %
	Conducteurs ambulanciers	114	1,11		2,95 %	2,95 %		91,93 %	91,93 %		28,05 %	28,05 %
	Taux du pôle ou secteur			4,89 %	2,69 %	7,58 %	5,88 %	2,66 %	8,54 %	4,81 %	5,18 %	9,99 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	Adjoints admin. hosp.	17	5,17	2,58 %		2,58 %	0,98 %		0,98 %	0,90 %		0,90 %
	Agents entretien	67	2,00	0,82 %		0,82 %	0,68 %		0,68 %	9,18 %		9,18 %
	Aides de pharmacie	102	1,00		13,42 %	13,42 %		20,82 %	20,82 %		27,95 %	27,95 %
	Aides-soignants	4 361	104,73	8,05 %	0,23 %	8,28 %	8,74 %	0,68 %	9,42 %	10,86 %	0,55 %	11,41 %
	A.S.H.	2 362	41,19	12,18 %	0,09 %	12,27 %	9,16 %	0,03 %	9,19 %	15,63 %	0,09 %	15,71 %
	Taux du pôle ou secteur			7,80 %	0,09 %	7,89 %	7,73 %	0,23 %	7,96 %	9,14 %	0,35 %	9,50 %
Pôle cardio-thoracique	Adjoints admin. hosp.	524	18,64	14,02 %		14,02 %	2,96 %		2,96 %	7,70 %		7,70 %
	Agents de maîtrise			0,73 %		0,73 %						
	Agents entretien	409	3,00	7,63 %		7,63 %	22,00 %		22,00 %	37,39 %		37,39 %
	Aides-soignants	12 203	277,14	10,82 %	0,36 %	11,18 %	10,21 %	0,72 %	10,93 %	11,61 %	0,45 %	12,06 %
	Taux du pôle ou secteur			8,07 %	0,37 %	8,44 %	8,04 %	0,31 %	8,36 %	9,03 %	0,23 %	9,25 %

Pôle / Budget / Secteur		Nbre jours d'absences	ETP moyen année	2014			2015			2016		
				Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle spécialités médicales	Adjoints admin. hosp.	73	5,78	1,11 %		1,11 %	0,90 %		0,90 %	3,46 %		3,46 %
	Agents entretien	26	1,00	8,77 %		8,77 %	8,51 %		8,51 %	7,12 %		7,12 %
	Aides-soignants	8 177	192,89	9,59 %	1,25 %	10,85 %	9,74 %	0,98 %	10,72 %	10,59 %	1,03 %	11,61 %
	Apprentis	60	0,81				4,46 %		4,46 %	20,41 %		20,41 %
	A.S.H.	3 422	49,07	13,33 %	1,17 %	14,51 %	7,49 %	0,05 %	7,54 %	19,06 %	0,04 %	19,11 %
	Taux du pôle ou secteur			7,49 %	0,69 %	8,19 %	7,10 %	0,44 %	7,53 %	8,77 %	0,46 %	9,22 %
Pôle appareil digestif et métabolisme	Adjoints admin. hosp.	9,66 %		9,66 %	2,10 %		2,10 %	6,85 %		6,85 %		95,24 %
	Agents de maîtrise	121,23 %		121,23 %								6,11 %
	Agents entretien	0,91 %	9,70 %	10,61 %	1,46 %		1,46 %	1,75 %		1,75 %		1,98 %
	Aides-soignants	10,49 %	0,65 %	11,13 %	8,58 %	0,11 %	8,69 %	11,42 %	0,16 %	11,57 %		
	A.S.H.	7,35 %	0,21 %	7,57 %	8,13 %	0,04 %	8,17 %	8,79 %	0,23 %	9,02 %		1,90 %
	Taux du pôle ou secteur	7,89 %	0,33 %	8,22 %	6,83 %	0,10 %	6,93 %	8,74 %	0,17 %	8,91 %		8,44 %
Pôle odontologie et santé buccale	Adjoints admin. hosp.	0,34 %		0,34 %	4,72 %		4,72 %	24,10 %		24,10 %		26,44 %
	Aides-soignants	3,91 %	4,33 %	8,24 %	6,08 %	3,21 %	9,29 %	11,91 %		11,91 %		23,23 %
	A.S.H.	2,55 %		2,55 %	1,43 %		1,43 %	2,12 %		2,12 %		22,00 %
	Cadres de santé soignant	0,10 %		0,10 %	0,10 %		0,10 %	0,10 %		0,10 %	0,72 %	10,89 %
	Infirmiers	2,83 %		2,83 %	4,99 %	0,04 %	5,03 %	3,16 %		3,16 %	0,72 %	10,89 %
	Technicien prothésiste dentaire	0,61 %	2,01 %	2,62 %	0,56 %	3,32 %	3,89 %	2,15 %	3,93 %	6,09 %	0,72 %	10,89 %
	Taux du pôle ou secteur	2,49 %	2,18 %	4,66 %	4,10 %	1,91 %	6,01 %	8,32 %	0,45 %	8,77 %	0,31 %	8,34 %



Indicateur 2.3 Turnover

➤ Focus par budget (hors contrats spéciaux)

Budget	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Budget B - USLD Long séjour	22,00 %	19,23 %	21,68 %	20,83 %	20,00 %	20,76 %	23,76 %	39,29 %	25,65 %
Budget C - Instituts de formation	5,60 %	10,00 %	6,04 %	5,75 %	20,00 %	6,91 %	5,00 %	13,64 %	5,79 %
Budget Général H	11,88 %	12,03 %	11,91 %	12,44 %	12,35 %	12,42 %	13,50 %	13,94 %	13,58 %
Budget P - CAMSP	20,83 %	50,00 %	22,00 %	9,52 %	25,00 %	10,87 %	12,50 %		11,54 %
Budget E1 - EHPAD Lormont	14,74 %	12,50 %	14,53 %	18,59 %	21,43 %	18,82 %	19,28 %	31,25 %	20,33 %
Budget E2 - EHPAD Les jardins de l'Alouette	2,78 %		2,63 %	43,33 %		39,39 %	25,00 %		22,50 %
Total	11,91 %	12,05 %	11,94 %	12,59 %	12,43 %	12,56 %	13,60 %	14,11 %	13,72 %

Mode de calcul

$((\text{Somme entrées} + \text{sorties de X})/2) / \text{effectif moyen de X sur l'année}$

x étant l'item étudié à savoir :

- les effectifs par budget ou
- les effectifs du pôle ou
- les effectifs d'un statut ou
- les effectifs d'un corps

Turnover global

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	12,10 %	9,09 %	11,64 %	14,62 %	18,18 %	15,13 %	7,35 %	10,00 %	7,69 %
Pôle chirurgie	9,91 %	10,49 %	9,97 %	10,33 %	17,81 %	11,09 %	12,91 %	12,00 %	12,81 %
Pôle spécialités médicales	12,68 %	16,15 %	13,04 %	10,75 %	14,84 %	11,17 %	13,06 %	15,38 %	13,31 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	7,70 %	10,00 %	7,82 %	9,40 %	5,56 %	9,19 %	10,13 %	16,67 %	10,42 %
Pôle spécialités chirurgicales	7,68 %	10,00 %	7,86 %	8,31 %	7,35 %	8,24 %	10,07 %	10,98 %	10,16 %
Pôle pédiatrie	10,72 %	23,08 %	11,16 %	14,42 %	22,22 %	14,70 %	10,72 %	18,57 %	11,06 %
Pôle neurosciences cliniques	10,77 %	11,67 %	10,84 %	9,08 %	13,33 %	9,43 %	12,13 %	21,43 %	12,84 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	11,61 %	15,81 %	12,85 %	10,35 %	8,97 %	9,95 %	13,41 %	14,29 %	13,67 %
Pôle médico-judiciaire	10,13 %	4,17 %	9,34 %	16,46 %	9,09 %	15,56 %	13,75 %	12,50 %	13,59 %
Pôle cardio-thoracique	9,63 %	13,57 %	9,91 %	10,13 %	17,46 %	10,61 %	12,24 %	16,41 %	12,53 %
Pôle médecine interne	10,24 %	13,16 %	10,57 %	11,99 %	19,23 %	12,84 %	15,05 %	4,17 %	13,81 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	7,72 %	14,06 %	8,13 %	11,24 %	11,11 %	11,23 %	12,89 %	16,22 %	13,14 %
Pôle gériatrie clinique	10,95 %	17,86 %	11,40 %	14,39 %	9,52 %	13,93 %	14,14 %	20,00 %	14,55 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	12,04 %	6,41 %	11,48 %	12,16 %	7,14 %	11,72 %	13,87 %	17,11 %	14,18 %
Pôle biologie et pathologie	8,53 %	9,78 %	8,78 %	9,22 %	5,56 %	8,42 %	9,50 %	8,33 %	9,23 %
Pôle anesthésie-réanimation	8,27 %	13,60 %	9,07 %	11,53 %	16,29 %	12,29 %	12,69 %	19,34 %	13,81 %
Pôle santé publique	8,68 %	4,17 %	7,93 %	4,44 %	4,00 %	4,38 %	4,14 %	15,00 %	6,00 %
Pôle produits de santé	14,91 %	12,77 %	14,29 %	14,23 %	15,56 %	14,58 %	10,00 %	11,96 %	10,54 %
Pôle imagerie médicale	5,86 %	6,10 %	5,93 %	5,00 %	8,62 %	6,01 %	7,99 %	10,62 %	8,72 %
Pôle odontologie et santé buccale	11,22 %		10,38 %	4,90 %	12,50 %	5,45 %	3,06 %		2,88 %

Turnover – Titulaires

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	5,66 %	5,56 %	5,65 %	6,60 %	16,67 %	8,06 %	4,63 %	11,11 %	5,56 %
Pôle chirurgie	7,24 %	6,00 %	7,10 %	8,02 %	13,64 %	8,59 %	9,91 %	6,62 %	9,55 %
Pôle spécialités médicales	9,40 %	14,66 %	9,95 %	8,72 %	10,00 %	8,85 %	9,42 %	12,28 %	9,72 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	5,13 %		4,90 %	7,25 %		6,88 %	6,33 %	5,26 %	6,28 %
Pôle spécialités chirurgicales	5,34 %	7,69 %	5,49 %	5,56 %	6,00 %	5,58 %	7,45 %		6,94 %
Pôle pédiatrie	6,18 %	10,00 %	6,30 %	8,12 %	8,33 %	8,13 %	5,75 %	11,90 %	5,96 %
Pôle neurosciences cliniques	7,60 %	12,50 %	8,01 %	6,04 %	10,00 %	6,38 %	7,50 %	14,00 %	8,03 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	8,86 %	12,37 %	9,80 %	7,81 %	8,59 %	8,03 %	8,57 %	7,73 %	8,33 %
Pôle médico-judiciaire	7,58 %	4,55 %	7,14 %	16,41 %	5,00 %	14,86 %	10,32 %	10,00 %	10,27 %
Pôle cardio-thoracique	6,79 %	9,70 %	7,00 %	7,83 %	9,65 %	7,95 %	8,89 %	11,11 %	9,03 %
Pôle médecine interne	7,95 %	7,58 %	7,90 %	7,95 %	12,12 %	8,42 %	11,40 %	1,56 %	10,28 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	5,57 %	5,56 %	5,57 %	6,99 %	5,17 %	6,87 %	7,11 %	7,81 %	7,16 %
Pôle gériatrie clinique	6,69 %	20,00 %	7,42 %	10,00 %	4,17 %	9,59 %	9,88 %	3,33 %	9,32 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	8,28 %	1,67 %	7,68 %	7,70 %	6,45 %	7,59 %	9,64 %	8,93 %	9,58 %
Pôle biologie et pathologie	4,78 %	2,67 %	4,37 %	6,16 %	2,41 %	5,33 %	6,80 %	3,09 %	6,00 %
Pôle anesthésie-réanimation	6,92 %	10,53 %	7,46 %	9,33 %	12,17 %	9,76 %	10,39 %	14,58 %	11,07 %
Pôle santé publique	5,56 %		4,60 %	2,27 %		1,94 %	1,08 %		0,93 %
Pôle produits de santé	10,75 %	5,68 %	9,12 %	7,50 %	11,25 %	8,57 %	5,45 %	9,76 %	6,69 %
Pôle imagerie médicale	3,75 %	2,56 %	3,40 %	2,97 %	3,70 %	3,18 %	4,58 %	6,12 %	5,00 %
Pôle odontologie et santé buccale	10,23 %		9,38 %	3,19 %	12,50 %	3,92 %	2,17 %		2,04 %

Turnover - CDI

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	10,00 %		8,33 %	6,25 %		5,00 %			
Pôle chirurgie	13,41 %	33,33 %	14,77 %	5,56 %	12,50 %	6,12 %	7,14 %		6,52 %
Pôle spécialités médicales	27,94 %	20,00 %	26,92 %	10,00 %	16,67 %	10,98 %	9,62 %	8,33 %	9,38 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	11,76 %	25,00 %	12,50 %	8,33 %		7,69 %	20,00 %		18,75 %
Pôle spécialités chirurgicales	9,38 %		7,14 %	10,71 %	6,25 %	9,09 %	6,67 %	8,33 %	7,14 %
Pôle pédiatrie	11,54 %	20,00 %	12,28 %	6,52 %		5,88 %	3,57 %		3,23 %
Pôle neurosciences cliniques	16,35 %	10,00 %	15,79 %	9,09 %		8,51 %	11,76 %		11,43 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	9,09 %	20,00 %	15,38 %	9,09 %	4,17 %	6,52 %	37,50 %		15,79 %
Pôle médico-judiciaire	12,50 %		12,50 %						
Pôle cardio-thoracique	13,41 %	16,67 %	13,64 %	12,24 %	20,00 %	12,96 %	15,38 %		14,29 %
Pôle médecine interne	8,33 %	150,00 %	15,79 %	15,38 %	25,00 %	17,65 %	14,29 %	16,67 %	15,00 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	5,56 %		4,76 %				2,27 %		2,17 %
Pôle gériatrie clinique	22,22 %		20,00 %				14,29 %		14,29 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	16,67 %	10,00 %	15,63 %	6,00 %		5,77 %	18,75 %	41,67 %	23,33 %
Pôle biologie et pathologie	15,63 %	10,00 %	14,29 %	2,00 %	7,14 %	3,13 %	1,85 %		1,32 %
Pôle anesthésie-réanimation	10,00 %	22,22 %	12,50 %	9,09 %	9,09 %	9,09 %	5,17 %	9,09 %	6,25 %
Pôle santé publique	13,33 %	10,00 %	12,86 %	4,69 %	7,14 %	5,13 %	8,57 %	7,14 %	8,33 %
Pôle produits de santé		50,00 %	7,14 %	7,14 %		5,56 %	7,14 %		5,56 %
Pôle imagerie médicale	15,00 %	33,33 %	19,23 %	17,50 %	12,50 %	16,07 %	12,50 %		9,52 %

Turnover – CDD

Pôle	2014			2015			2016		
	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Pôle Aquitain de l'adolescent	100,00 %	50,00 %	90,00 %	137,50 %		150,00 %	50,00 %		50,00 %
Pôle chirurgie	60,00 %	100,00 %	63,64 %	92,11 %	116,67 %	95,45 %	57,50 %	90,00 %	61,11 %
Pôle spécialités médicales	55,77 %	50,00 %	55,36 %	59,52 %	100,00 %	64,58 %	81,48 %	125,00 %	84,48 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	58,33 %	66,67 %	59,52 %	52,38 %	50,00 %	52,08 %	60,71 %	250,00 %	67,24 %
Pôle spécialités chirurgicales	71,43 %	37,50 %	63,89 %	82,14 %	50,00 %	80,00 %	54,35 %	50,00 %	53,23 %
Pôle pédiatrie	50,75 %	300,00 %	54,41 %	64,81 %	112,50 %	67,06 %	43,40 %	50,00 %	43,86 %
Pôle neurosciences cliniques	33,33 %		32,00 %	52,63 %	75,00 %	54,76 %	58,93 %	125,00 %	63,33 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	60,00 %	44,44 %	54,17 %	47,22 %	25,00 %	41,67 %	50,00 %	86,36 %	60,26 %
Pôle médico-judiciaire	27,78 %		25,00 %	27,78 %	50,00 %	30,00 %	45,00 %	25,00 %	41,67 %
Pôle cardio-thoracique	76,47 %		83,82 %	85,42 %	450,00 %	100,00 %	67,02 %	56,25 %	65,45 %
Pôle médecine interne	47,06 %	25,00 %	42,86 %	59,52 %	125,00 %	65,22 %	56,82 %	50,00 %	56,52 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	39,66 %	150,00 %	46,77 %	45,10 %	35,71 %	43,97 %	78,95 %	87,50 %	79,76 %
Pôle gériatrie clinique	59,09 %	25,00 %	53,85 %	54,35 %	50,00 %	53,85 %	37,93 %		46,55 %
Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	54,17 %	37,50 %	51,79 %	54,17 %	16,67 %	51,28 %	48,53 %	37,50 %	47,37 %
Pôle biologie et pathologie	32,22 %	54,17 %	36,84 %	35,37 %	33,33 %	35,00 %	36,49 %	40,63 %	37,74 %
Pôle anesthésie-réanimation	47,73 %	150,00 %	56,25 %	66,67 %	108,33 %	74,24 %	68,97 %	133,33 %	80,00 %
Pôle santé publique	13,16 %	12,50 %	13,04 %	16,67 %	16,67 %	16,67 %	11,76 %	50,00 %	24,00 %
Pôle produits de santé	77,78 %	250,00 %	95,00 %	59,38 %	83,33 %	63,16 %	50,00 %	50,00 %	50,00 %
Pôle imagerie médicale	35,29 %	116,67 %	47,50 %	31,82 %		77,27 %	59,38 %	60,00 %	59,62 %
Pôle odontologie et santé buccale	50,00 %		50,00 %						

➤ Turnover des 10 corps les plus représentés sur le CHU en 2016 (hors contrats spéciaux)

Corps	Effectif au 31/12/N	2014			2015			2016		
		Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL	Femme	Homme	TOTAL
Infirmiers	2796	14,78 %	18,88 %	15,20 %	15,41 %	20,45 %	15,92 %	17,76 %	20,40 %	18,04 %
Aides-soignants	2435	9,10 %	6,92 %	8,77 %	11,03 %	7,12 %	10,43 %	11,32 %	9,55 %	11,05 %
A.S.H.	900	22,05 %	55,64 %	26,65 %	17,23 %	37,01 %	19,92 %	19,49 %	30,08 %	21,00 %
Adjoint administratif hospitalier	543	9,11 %	8,57 %	9,07 %	9,01 %	11,11 %	9,15 %	11,61 %	8,57 %	11,42 %
Assistants médico-administratif	480	4,89 %	15,00 %	5,09 %	4,32 %	5,56 %	4,34 %	5,52 %		5,42 %
Maîtres ouvriers	413	4,41 %	6,03 %	5,64 %	5,15 %	4,53 %	4,67 %	4,37 %	6,29 %	5,81 %
Ouvriers professionnels	390	11,38 %	11,29 %	11,32 %	12,83 %	10,74 %	11,36 %	17,77 %	11,52 %	13,46 %
Techniciens de laboratoire	363	7,68 %	7,86 %	7,71 %	10,33 %	6,16 %	9,45 %	9,57 %	10,49 %	9,78 %
Puéricultrices	336	16,67 %	16,67 %	16,67 %	22,17 %		21,96 %	17,82 %	50,00 %	18,30 %
Manipulateurs en électroradiologie médicale	289	8,02 %	5,49 %	7,19 %	5,68 %	6,59 %	5,98 %	8,59 %	11,86 %	9,69 %

➤ Turnover des 10 corps les plus représentés sur le CHU par tranche d'âge (hors contrats spéciaux)

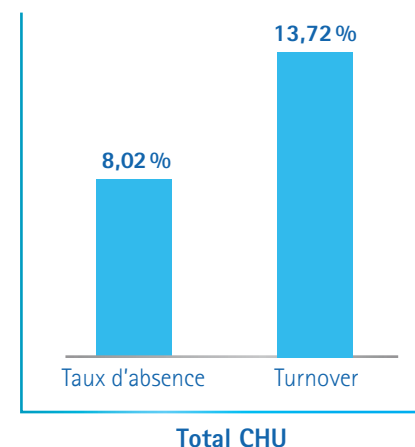
Corps	Effectif au 31/12/N	Âge 20-29		Âge 30-39		Âge 40-49		Âge 50-59		Âge 60-69	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Infirmiers	2 796	18,34 %	18,89 %	12,98 %	15,03 %	8,56 %	12,34 %	5,38 %	4,26 %	28,82 %	26,19 %
Aides-soignants	2 435	16,00 %	24,21 %	8,63 %	8,36 %	5,47 %	3,84 %	5,58 %	2,84 %	37,50 %	30,26 %
A.S.H.	891	37,99 %	115,48 %	10,22 %	13,03 %	8,18 %	10,56 %	7,52 %	6,98 %	35,38 %	50,00 %
Adjoint administratif hospitalier	543	20,77 %	27,50 %	12,76 %	6,45 %	6,70 %		4,21 %	6,25 %	14,52 %	12,50 %
Assistants médico-administratif	480	6,35 %	50,00 %	5,25 %	12,50 %	1,88 %		1,70 %		14,42 %	
Maîtres ouvriers	413	3,85 %	6,62 %	4,32 %	2,88 %		3,04 %	0,43 %	1,20 %	14,42 %	20,33 %
Ouvriers professionnels	384	14,56 %	18,93 %	9,80 %	9,16 %	10,34 %	7,27 %	5,56 %	4,09 %	14,00 %	13,24 %
Techniciens de laboratoire	363	18,60 %	23,26 %	6,90 %	5,71 %	3,33 %	5,68 %	1,83 %	0,98 %	13,27 %	3,13 %
Puéricultrices	336	20,65 %	50,00 %	11,71 %	10,00 %	11,78 %		5,83 %		41,67 %	
Manipulateurs en électroradiologie médicale	289	10,98 %	14,38 %	2,94 %	5,96 %	2,53 %	3,19 %	5,88 %	1,43 %	33,33 %	16,67 %

Partie 2

Gestion des ressources
humaines au sein
des pôles d'activité

Tableau présentant les taux d'absentéisme et de turnover pour chaque pôle et la moyenne du CHU de Bordeaux

Pôles	Taux d'absence	Turnover
Pôle Aquitain de l'adolescent	4,33 %	7,69 %
Pôle chirurgie	6,98 %	12,81 %
Pôle spécialités médicales	9,21 %	13,31 %
Pôle obstétrique, reproduction et gynécologie	9,52 %	10,42 %
Pôle spécialités chirurgicales	7,59 %	10,16 %
Pôle pédiatrie	7,77 %	11,06 %
Pôle neurosciences cliniques	6,80 %	12,84 %
Pôle urgences adultes, SAMU-SMUR	8,66 %	13,67 %
Pôle médico-judiciaire	4,17 %	13,59 %
Pôle cardio-thoracique	9,21 %	12,53 %
Pôle médecine interne	8,34 %	13,81 %
Pôle appareil digestif, endocrinologie et nutrition	8,93 %	13,14 %
Pôle gériatrie clinique	7,22 %	14,55 %
TR Pôle oncologie, radiothérapie, dermatologie, hématologie et soins palliatifs	8,24 %	14,18 %
Pôle biologie et pathologie	4,95 %	9,23 %
Pôle anesthésie-réanimation	6,68 %	13,81 %
Pôle santé publique	4,96 %	6,00 %
Pôle produits de santé	6,74 %	10,54 %
Pôle imagerie médicale	7,23 %	8,72 %
Pôle odontologie et santé buccale	8,77 %	2,88 %



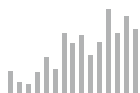
Mode de calcul

$[(\text{Départ} + \text{Recrutement}) / 2] / \text{Effectif physique}$

Mode de calcul

Nombre de mutations internes (par mutation interne il faut entendre changement d'affectation c'est à dire changement de centre de responsabilité (CDR))

Mise en valeur d'un pôle ayant connu des évolutions particulièrement marquantes, à la hausse ou à la baisse, sur un indicateur



Pôle spécialités chirurgicales

➤ Nombre de jours d'absence pour congés maternité, paternité, adoption

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Nombre d'agents	Durée moyenne	Taux d'absentéisme
Soignants	2014	1 820	55	815	2 690	29	92,76	1,60 %
	2015	2 094	200	901	3 195	31	103,06	1,91 %
	2016	1 304		666	1 970	23	85,65	1,20 %

Mise en valeur du pôle spécialités chirurgicales

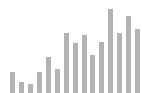
Le pôle des spécialités chirurgicales couvre 5 spécialités : l'ORL, l'ophtalmologie, la chirurgie réparatrice et brûlés, les urgences mains et la chirurgie maxillo-faciale.

114 lits d'hospitalisation/6 services : 80 lits d'hospitalisation complète ; 8 lits de réanimation brûlés ; 16 lits de soins continus ; 10 lits d'hospitalisation de semaine

20 places ambulatoires – 12 salles de blocs opératoires (astreinte OPH et urgences mains)

Sur 3 bâtiments distincts : bâtiment D - ophtalmologie et urgences ophtalmologie jusqu'à 18h (300 consultants /jour) ; bâtiment PQR - ORL ; bâtiment CFXM - autres spécialités et urgences maxillo-faciale (jour), soins externes plastique-brûlés et accueil urgences brûlés

Évolution des effectifs et de la masse salariale



Indicateur 1 Effectifs ETPR (équivalents temps plein rémunérés)

➤ Total des effectifs rémunérés (moyenne sur l'année)

		Femme			Homme			TOTAL		
		ETPR moyen	Évolution	Âge Moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen	ETPR moyen	Évolution	Âge moyen
Personnel non médical	2014	402,63		43	31,92		44	434,55		43
	2015	396,22	-1,59%	44	30,36	-4,89%	45	426,58	-1,83%	44
	2016	386,48	-2,46%	44	33,02	8,76%	43	419,49	-1,66%	44
Personnel médical	2014	18,48		43	22,27		49	40,76		46
	2015	20,30	9,85%	43	21,65	-2,80%	49	41,95	2,93%	46
	2016	20,82	2,56%	43	20,96	-3,18%	47	41,78	-0,40%	45
TOTAL	2014	421,11		43	54,19		47	475,31		43
	2015	416,53	-1,09%	44	52,01	-4,03%	47	468,53	-1,42%	44
	2016	407,30	-2,22%	44	53,98	3,79%	45	461,28	-1,55%	44

Le pôle des spécialités chirurgicales n'a pas connu de changement de périmètre en janvier 2015. La structure étudiée dans cette seconde partie du bilan social est donc stable. Les effectifs PNM baissent de - 3,59 % sur les trois dernières années étudiées. Cet infléchissement s'explique par la révision des effectifs non médicaux et notamment soignants (EIO surveillance continue, PARE Maxillo facial, implants cochléaires) ainsi que par le transfert des activités telles que la MIG 3C (Centre de coordination de cancérologie) et la centralisation de l'activité de management des ASH. La population masculine est en légère progression. L'âge moyen est stable.

Personnel non médical permanent

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2014	0,43		0,43	21,25		21,25	5,92		5,92	27,60		50				27,60		50
	2015	0,55		0,55	20,88		20,88	5,29		5,29	26,72	-3,19 %	51		0,00 %		26,72	-3,19 %	51
	2016	0,60		0,60	18,81		18,81	5,72		5,72	25,13	-5,95 %	51		0,00 %		25,13	-5,95 %	51
Soignants	2014	141,03	13,73	154,76	58,66	2,20	60,86	162,29	11,67	173,96	361,98		43	27,59		45	389,58		43
	2015	140,88	13,13	154,01	57,83	2,20	60,03	156,20	10,62	166,81	354,91	-1,96 %	44	25,95	-5,95 %	46	380,86	-2,24 %	44
	2016	136,12	13,72	149,84	54,06	2,30	56,36	150,66	11,16	161,81	340,83	-3,96 %	45	27,18	4,73 %	45	368,01	-3,37 %	45
Sociaux-éducatifs	2014				0,05		0,05				0,05		52				0,05		52
	2015				0,05		0,05				0,05	0,00 %	53		0,00 %		0,05	0,00 %	53
	2016				0,05		0,05				0,05	0,00 %	54		0,00 %		0,05	0,00 %	54
Médico-techniques	2014					1,00	1,00							1,00		54	1,00		54
	2015					1,55	1,55					0,00 %		1,55	55,28 %	47	1,55	55,28 %	47
	2016					2,00	2,00					0,00 %		2,00	28,80 %	48	2,00	28,80 %	48
Techniques	2014				1,00		1,00	1,29	1,49	2,78	2,29		56	1,49		45	3,78		52
	2015							1,09	1,50	2,58	1,09	-52,54 %	57	1,50	0,56 %	46	2,58	-31,60 %	54
	2016							2,25	1,50	3,75	2,25	107,27 %	59	1,50	0,19 %	47	3,75	45,19 %	54
TOTAL	2014	141,47	13,73	155,19	80,96	3,20	84,16	169,50	13,16	182,65	391,93		44	30,08		45	422,01		44
	2015	141,43	13,13	154,56	78,77	3,75	82,52	162,57	12,12	174,69	382,77	-2,34 %	45	29,00	-3,59 %	46	411,77	-2,43 %	45
	2016	136,72	13,72	150,44	72,93	4,30	77,23	158,63	12,66	171,28	368,27	-3,79 %	45	30,68	5,79 %	46	398,95	-3,11 %	46

Personnel non médical CDI

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2014	0,06		0,06	0,02		0,02	1,00		1,00	1,08		44				1,08		44
	2015	0,55		0,55	0,02		0,02	1,00		1,00	1,57	45,09 %	46		0,00 %		1,57	45,09 %	46
	2016	0,60		0,60	0,01		0,01	0,75		0,75	1,36	-13,23 %	43		0,00 %		1,36	-13,23 %	43
Soignants	2014	6,89	2,00	8,89	3,28	0,20	3,48	1,07		1,07	11,23		38	2,20		37	13,43		37
	2015	4,73	2,14	6,87	1,81	0,20	2,01	1,64	0,62	2,26	8,18	-27,20 %	37	2,96	34,32 %	40	11,13	-17,13 %	37
	2016	4,76	2,72	7,49	2,01	0,20	2,21	2,96	0,92	3,88	9,73	18,99 %	35	3,84	29,91 %	35	13,57	21,89 %	35
Sociaux-éducatifs	2014																		
	2015											0,00 %			0,00 %			0,00 %	
	2016											0,00 %			0,00 %			0,00 %	
Médico-techniques	2014																		
	2015					0,55	0,55					0,00 %		0,55	100,00 %	39	0,55	100,00 %	39
	2016					1,00	1,00					0,00 %		1,00	80,90 %	40	1,00	80,90 %	40
Techniques	2014							0,04	0,99	1,03	0,04		50	0,99		31	1,03		40
	2015							-0,00	1,00	1,00	-0,00	-101,49 %	51	1,00	0,84 %	32	1,00	-2,87 %	41
	2016								0,83	0,83		100,00 %		0,83	-16,43 %	33	0,83	-16,39 %	33
TOTAL	2014	6,94	2,00	8,94	3,30	0,20	3,50	2,10	0,99	3,09	12,35		39	3,19		35	15,54		38
	2015	5,28	2,14	7,41	1,83	0,75	2,58	2,64	1,62	4,25	9,74	-21,11 %	39	4,51	41,27 %	39	14,25	-8,31 %	39
	2016	5,36	2,72	8,09	2,02	1,20	3,22	3,71	1,75	5,46	11,09	13,81 %	37	5,67	25,91 %	35	16,76	17,64 %	36

Personnel non médical CDD

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2014				1,93		1,93	0,65		0,65	2,58		38				2,58		38
	2015				0,28		0,28	3,04		3,04	3,32	28,64 %	41		0,00 %		3,32	28,64 %	41
	2016							4,45		4,45	4,45	34,14 %	41		0,00 %		4,45	34,14 %	41
Soignants	2014	1,32		1,32	1,55	0,07	1,62	4,65	0,74	5,39	7,53		27	0,81		30	8,34		28
	2015	2,46		2,46	2,52	0,17	2,69	4,91	0,57	5,48	9,89	31,43 %	29	0,74	-9,25 %	29	10,63	27,46 %	29
	2016	4,64	0,68	5,32	1,99	0,25	2,23	6,99	1,21	8,20	13,62	37,66 %	29	2,14	189,21 %	31	15,75	48,19 %	29
Sociaux-éducatifs	2014																		
	2015											0,00 %			0,00 %			0,00 %	
	2016											0,00 %			0,00 %			0,00 %	
Médico-techniques	2014					1,02	1,02							1,02		38	1,02		38
	2015					0,62	0,62					0,00 %		0,62	-39,67 %	39	0,62	-39,67 %	39
	2016					0,20	0,20					0,00 %		0,20	-67,57 %	41	0,20	-67,57 %	41
Techniques	2014	0,60		0,60							0,60		34				0,60		34
	2015	0,25		0,25							0,25	-58,33 %	35		0,00 %		0,25	-58,33 %	35
	2016	0,14		0,14							0,14	-42,86 %	34		0,00 %		0,14	-42,86 %	34
TOTAL	2014	1,92		1,92	3,48	1,09	4,57	5,30	0,74	6,04	10,70		29	1,84		33	12,54		30
	2015	2,71		2,71	2,80	0,78	3,58	7,95	0,57	8,52	13,46	25,72 %	31	1,36	-26,18 %	32	14,81	18,12 %	31
	2016	4,78	0,68	5,47	1,99	0,45	2,43	11,44	1,21	12,65	18,21	35,30 %	30	2,34	72,40 %	32	20,55	38,69 %	31

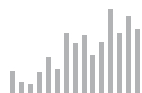
Personnel non médical global

		ETP catégorie A			ETP catégorie B			ETP catégorie C			Total femme			Total homme			TOTAL		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Administratifs	2014	0,43		0,43	23,18		23,18	6,57		6,57	30,18		48				30,18		48
	2015	0,55		0,55	21,16		21,16	8,33		8,33	30,04	-0,47 %	50		0,00 %		30,04	-0,47 %	50
	2016	0,60		0,60	18,81		18,81	10,17		10,17	29,58	-1,53 %	50		0,00 %		29,58	-1,53 %	50
Soignants	2014	142,36	13,73	156,08	60,21	2,27	62,48	166,94	12,41	179,35	369,51		42	28,41		44	397,92		42
	2015	143,34	13,13	156,48	60,35	2,37	62,72	161,10	11,19	172,30	364,80	-1,28 %	43	26,69	-6,05 %	44	391,49	-1,62 %	43
	2016	140,75	14,41	155,16	56,05	2,55	58,60	157,65	12,36	170,01	354,45	-2,84 %	43	29,32	9,84 %	42	383,77	-1,97 %	44
Sociaux-éducatifs	2014				0,05		0,05				0,05		52				0,05		52
	2015				0,05		0,05				0,05	0,00 %	53		0,00 %		0,05	0,00 %	53
	2016				0,05		0,05				0,05	0,00 %	54		0,00 %		0,05	0,00 %	54
Médico-techniques	2014					2,02	2,02							2,02		44	2,02		44
	2015					2,17	2,17					0,00 %		2,17	7,28 %	45	2,17	7,28 %	45
	2016					2,20	2,20					0,00 %		2,20	1,41 %	46	2,20	1,41 %	46
Techniques	2014	0,60		0,60	1,00		1,00	1,29	1,49	2,78	2,89		52	1,49		45	4,38		50
	2015	0,25		0,25				1,09	1,50	2,58	1,34	-53,74 %	54	1,50	0,56 %	46	2,83	-35,27 %	52
	2016	0,14		0,14				2,25	1,50	3,75	2,39	79,17 %	53	1,50	0,19 %	47	3,89	37,42 %	51
TOTAL	2014	143,39	13,73	157,12	84,45	4,29	88,74	174,80	13,90	188,70	402,63		43	31,92		44	434,55		43
	2015	144,14	13,13	157,27	81,56	4,54	86,10	170,52	12,69	183,21	396,22	-1,59 %	44	30,36	-4,89 %	45	426,58	-1,83 %	44
	2016	141,50	14,41	155,90	74,91	4,75	79,66	170,07	13,86	183,93	386,48	-2,46 %	44	33,02	8,76 %	43	419,49	-1,66 %	44

Personnel médical global

		Femme	Homme	Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	ETP	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Assistants	2014	1,53	1,00	1,53		31	1,00		30	2,53		33
	2015	1,38	0,83	1,38	-9,78 %	31	0,83	-16,67 %	31	2,22	-12,50 %	31
	2016	2,10	0,52	2,10	51,81 %	32	0,52	-37,33 %	30	2,62	18,30 %	31
Assistants associés	2014			0,00			0,00			0,00		
	2015			0,00	0,00 %		0,00	0,00 %		0,00	0,00 %	
	2016			0,00	0,00 %		0,00	0,00 %		0,00	0,00 %	
Hospitalo-universitaires	2014	4,87	7,98	4,87		34	7,98		45	12,85		40
	2015	5,61	7,25	5,61	15,27 %	35	7,25	-9,20 %	45	12,86	0,07 %	40
	2016	5,54	6,92	5,54	-1,24 %	36	6,92	-4,56 %	42	12,46	-3,11 %	39
Praticiens hospitaliers temps partiel	2014	0,83		0,83		46	0,00			0,83		46
	2015	0,83		0,83	0,00 %	47	0,00	0,00 %		0,83	0,00 %	47
	2016	0,83		0,83	0,00 %	48	0,00	0,00 %		0,83	0,00 %	48
Praticiens hospitaliers temps plein	2014	7,86	8,53	7,86		49	8,53		51	16,39		50
	2015	7,30	8,33	7,30	-7,10 %	51	8,33	-2,44 %	51	15,63	-4,67 %	51
	2016	6,99	8,30	6,99	-4,26 %	51	8,30	-0,33 %	49	15,29	-2,17 %	50
Praticiens attachés	2014	3,17	3,79	3,17		48	3,79		52	6,96		50
	2015	3,18	2,91	3,18	0,03 %	48	2,91	-23,25 %	53	6,08	-12,64 %	52
	2016	3,32	2,72	3,32	4,72 %	49	2,72	-6,37 %	54	6,05	-0,58 %	53
Praticiens attachés associés	2014			0,00			0,00			0,00		
	2015			0,00	0,00 %		0,00	0,00 %		0,00	0,00 %	
	2016			0,00	0,00 %		0,00	0,00 %		0,00	0,00 %	
Praticiens contractuels	2014	0,22	0,97	0,22		43	0,97		34	1,18		37
	2015	2,00	2,33	2,00	823,08 %	40	2,33	141,38 %	35	4,33	266,20 %	37
	2016	2,03	2,50	2,03	1,67 %	41	2,50	7,14 %	36	4,53	4,62 %	38
TOTAL	2014	18,48	22,27	18,48		43	22,27		49	40,76		46
	2015	20,30	21,65	20,30	9,85 %	43	21,65	-2,80 %	49	41,95	2,93 %	46
	2016	20,82	20,96	20,82	2,56 %	43	20,96	-3,18 %	47	41,78	-0,40 %	45

Gestion du temps et disponibilité des ressources humaines



Indicateur 4 Heures supplémentaires et temps de travail additionnel au 31 décembre 2016

➤ Nombre heures supplémentaires non récupérées et non rémunérées

		Nombre HS	Évolution
Administratifs	2014	123,07	
	2015	63,75	-48,20 %
	2016	72,60	13,88 %
Soignants	2014	792,87	
	2015	1036,00	30,67 %
	2016	249,35	-75,93 %
Socio-éducatifs	2014	0,00	
	2015	0,00	0,00 %
	2016	0,00	0,00 %
Médico-techniques	2014	17,50	
	2015	20,50	17,14 %
	2016	0,00	-100,00 %
Techniques	2014	0,00	
	2015	0,00	0,00 %
	2016	0,00	0,00 %
TOTAL	2014	933,43	
	2015	1 120,25	20,01 %
	2016	321,95	-71,26 %

➤ 4.1 Précision pour les 3 métiers suivants

		Nombre HS	Évolution
Infirmiers	2014	641,22	
	2015	945,77	47,50 %
	2016	299,87	-68,29 %
Aides-soignants	2014	150,07	
	2015	72,73	-51,53 %
	2016	-43,58	-159,92 %
Assistant médico-administratif	2014	113,57	
	2015	60,75	-46,51 %
	2016	24,27	-60,05 %

La planification mensuelle des heures supplémentaires en réunion de coordination d'encadrement a permis de rationaliser l'usage de ces dernières. Cette coordination au niveau du pôle donne lieu au bilan suivant :

- Les heures supplémentaires sont en très nette baisse et ce sur l'ensemble des catégories socio professionnelles représentées.
- Le nombre d'heures supplémentaires non récupérées non payées est également en forte baisse ses 3 dernières années passant de 933,43 en 2014 à 321,95 en 2016 soit une baisse de 65,5%. Cependant, à noter que le nombre d'heures supplémentaires non récupérées non rémunérées des AS remontent en négatif du fait du non retraitement de la journée de solidarité sur les agents de nuit.
- Enfin, bien que les heures supplémentaires soient en baisse, une forte augmentation des heures supplémentaires payées est enregistrée.

Nombre heure supplémentaires non récupérées et non rémunérées au 31 décembre 2016

4.2 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) par rapport à l'effectif ayant effectué des heures supplémentaires

		Femme	Homme	TOTAL	Évolution
Administratifs	2014	9,17	0,00	9,17	
	2015	4,61	0,00	4,61	-49,77 %
	2016	5,58	0,00	5,58	21,23 %
Soignants	2014	4,00	2,84	3,93	
	2015	6,69	11,84	7,00	78,26 %
	2016	1,60	-2,88	1,24	-82,28 %
Socio-éducatifs	2014	0,00	0,00	0,00	
	2015	0,00	0,00	0,00	0,00 %
	2016	0,00	0,00	0,00	0,00 %
Médico-techniques	2014	0,00	0,00	0,00	
	2015	0,00	0,00	0,00	0,00 %
	2016	0,00	0,00	0,00	0,00 %
Techniques	2014	0,00	0,00	0,00	
	2015	0,00	0,00	0,00	0,00 %
	2016	0,00	0,00	0,00	0,00 %
TOTAL	2014	4,34	4,25	4,33	
	2015	6,50	14,12	6,92	59,68 %
	2016	1,86	-2,88	1,50	-78,27 %

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées au 31-12-N) / Nombre d'agents (au 31-12-N) ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année N

4.3 Nombre moyen des heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées) et du temps additionnel par rapport à l'effectif total

		Total	Évolution
Personnel non médical	2014	2,04	
	2015	2,49	22,42 %
	2016	0,72	-71,20 %

Mode de calcul

Nombre d'heures supplémentaires (non récupérées et non rémunérées au 31-12-N) / Effectif physique total au 31-12-N

➤ 4.4 Nombre d'heures supplémentaires et de temps additionnel rémunérés sur l'année N

		Total	Évolution
Personnel non médical	2014	569,25	
	2015	372,98	-34,48 %
	2016	759,57	103,65 %
Personnel médical*	2014	0,00	
	2015	0,00	0,00 %
	2016	0,00	0,00 %

*Attention : en demi-journées

Pour le personnel médical :

- année 2014 : 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2014
- année 2015 : 1^{er} septembre 2014 au 31 août 2015
- année 2016 : 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2016

Le nombre d'heures supplémentaires payées a baissé de 16,17 % suite à une sensibilisation des cadres à gérer les arrêts à effectifs constants. Seules les heures supplémentaires payées pour des arrêts inopinés sur le week-end et la nuit sont accordés.

➤ 4.5 Montant des heures supplémentaires et du temps additionnel rémunérés sur l'année

		Total	Évolution
Personnel non médical	2014	16 571,19	
	2015	9 987,08	-39,73 %
	2016	21 646,81	116,75 %
Personnel médical	2014	0,00	
	2015	0,00	0,00 %
	2016	0,00	0,00 %



Indicateur 5 Jours de comptes épargne temps (CET) stockés au 31 décembre 2016

		Nombre de jours stockés CET au 31-12		5.1 Nombre moyen de jours de CET stockés au 31-12 par rapport au nombre d'agents ayant un CET ouvert		5.2 Nombre moyen de CET stockés par rapport à l'effectif physique au 31-12	5.3 Provision cumulée au 31-12	5.4 Taux de provisionnement	5.5 Montant de jours CET monétisés sur l'année*
		Femme	Homme	Femme	Homme				
Personnel non médical	2014								
	2015	347	14	9,91	14,00	0,80	48 781,61	100,00 %	293,58
	2016	396	14	8,08	14,00	0,92	49 759,09	100,00 %	
dont personnel soignant	2014								
	2015	313	14	10,10	14,00	0,73	45 624,42	100,00 %	293,58
	2016	345	14	8,21	14,00	0,80	45 251,79	100,00 %	
Personnel médical	2014					0,00			
	2015					0,00			
	2016	197	313	24,63	31,30	0,04	184 963,22	155,02 %	79 200,00

Modes de calcul

Taux de provisionnement = Montant de la provision / Valorisation des CET



Indicateur 6 Taux d'absentéisme pour motif médical et non médical

➤ Absentéisme global

		Maladie					Longue maladie / longue durée					Accidents du travail				
		Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2014	1,33 %	9,86 %	1,91 %	2,34 %	4,06 %	0,01 %	1,71 %			0,67 %	0,03 %	0,78 %			0,25 %
	2015	1,41 %	13,09 %	1,30 %	5,43 %	4,99 %		1,30 %			0,49 %	0,06 %	1,98 %			0,76 %
	2016	1,70 %	9,48 %	0,84 %	2,02 %	4,02 %		2,87 %			1,11 %	0,09 %	2,29 %			0,82 %
Personnel médical	2014		0,62 %	0,02 %	1,11 %	0,90 %										
	2015	0,09 %	0,97 %		0,10 %	0,57 %										
	2016	0,08 %	0,79 %			0,43 %										
TOTAL	2014	1,33 %	10,48 %	1,93 %	3,45 %	3,79 %	0,01 %	1,71 %			0,61 %	0,03 %	0,78 %			0,23 %
	2015	1,51 %	14,06 %	1,30 %	5,53 %	4,59 %		1,30 %			0,45 %	0,06 %	1,98 %			0,69 %
	2016	1,78 %	10,27 %	0,84 %	2,02 %	3,69 %		2,87 %			1,01 %	0,09 %	2,29 %			0,75 %

		Accidents de trajet					Maladie professionnelle					Maternité, paternité, adoption				
		Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel non médical	2014	0,00 %				0,00 %	0,01 %	0,22 %			0,09 %	0,02 %	5,63 %		0,36 %	1,93 %
	2015	0,02 %	0,13 %			0,06 %		0,11 %			0,04 %	0,05 %	6,91 %			2,38 %
	2016	0,01 %	0,09 %			0,03 %	0,00 %	0,31 %			0,06 %	0,03 %	3,75 %		0,22 %	1,37 %
Personnel médical	2014											0,03 %	2,43 %			1,12 %
	2015											0,18 %	9,77 %		0,14 %	4,88 %
	2016											0,03 %	4,70 %		0,22 %	2,47 %
TOTAL	2014	0,00 %				0,00 %	0,01 %	0,22 %			0,08 %	0,05 %	8,06 %		0,36 %	1,86 %
	2015	0,02 %	0,13 %			0,05 %		0,11 %			0,04 %	0,23 %	16,68 %		0,14 %	2,61 %
	2016	0,01 %	0,09 %			0,03 %	0,00 %	0,31 %			0,06 %	0,06 %	8,45 %		0,44 %	1,47 %

Mode de calcul : Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme global personnel non médical

		Taux d'absence total		
		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2014	5,58 %		5,58 %
	2015	4,80 %		4,80 %
	2016	5,33 %		5,33 %
Soignants	2014	7,37 %	1,87 %	6,98 %
	2015	9,46 %	2,73 %	9,00 %
	2016	7,88 %	1,30 %	7,38 %
Socio-éducatifs	2014			
	2015			
	2016			
Médico-techniques	2014		0,14 %	0,14 %
	2015		1,39 %	1,39 %
	2016			
Techniques	2014	31,79 %	6,07 %	23,04 %
	2015	48,41 %	1,10 %	23,41 %
	2016	80,15 %	2,92 %	50,39 %
TOTAL	2014	7,41 %	1,96 %	7,01 %
	2015	9,24 %	2,55 %	8,76 %
	2016	8,13 %	1,29 %	7,59 %

➤ Absentéisme global personnel médical

		Taux d'absence global		
		Femme	Homme	TOTAL
Personnel médical	2014	3,1 %	1,1 %	2,0 %
	2015	11,0 %	0,2 %	5,5 %
	2016	5,6 %	0,2 %	2,9 %

Le taux d'absentéisme 2016 est inférieur à celui enregistré en 2015 mais demeure supérieur à celui de 2014.

La durée moyenne pour maladie ou pour maternité est en baisse.

La maladie ordinaire demeure le motif d'absence majeur mais enregistre une baisse de 0,88 point.

La maternité est en net recul.

Les maladies professionnelles et AT sont en légère augmentation. Les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) font l'objet d'un travail conjoint entre le pôle, les services du pôle de santé publique et la médecine du travail. Une analyse sur la mise en place de tables motorisées pour permettre le transfert des patients des blocs aux SSPI est en cours afin de faciliter le travail des soignants et limiter les accidents ou blessures.

Cet absentéisme fera l'objet d'un suivi en 2017.

Absentéisme maladie

		Maladie – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014					0,13 %	0,66 %			0,50 %	7,14 %			2,27 %
	2015					0,38 %	2,18 %			0,16 %	7,69 %			3,98 %
	2016					0,38 %	2,08 %			0,40 %	0,70 %			1,95 %
Soignants	2014	0,34 %	3,56 %	0,50 %	1,26 %	0,48 %	1,18 %	0,12 %		0,62 %	4,73 %	0,84 %	1,08 %	4,01 %
	2015	0,45 %	4,46 %	0,13 %	1,06 %	0,35 %	3,23 %	0,69 %		0,63 %	5,63 %	0,64 %	4,33 %	5,12 %
	2016	0,50 %	3,22 %	0,23 %	0,29 %	0,46 %	0,82 %	0,11 %		0,79 %	5,51 %	0,44 %	1,77 %	4,23 %
Socio-éducatifs	2014													
	2015													
	2016													
Médico-techniques	2014							0,14 %						0,14 %
	2015							0,25 %	1,14 %					1,39 %
	2016													
Techniques	2014									0,21 %	71,09 %	4,97 %	1,10 %	23,04 %
	2015											1,10 %		0,58 %
	2016											1,46 %	1,46 %	1,13 %
TOTAL	2014	0,34 %	3,53 %	0,50 %	1,26 %	0,38 %	1,02 %	0,13 %		0,62 %	5,31 %	1,28 %	1,08 %	4,06 %
	2015	0,45 %	4,43 %	0,13 %	1,06 %	0,36 %	2,95 %	0,48 %	0,54 %	0,61 %	5,70 %	0,69 %	3,82 %	4,99 %
	2016	0,50 %	3,20 %	0,23 %	0,29 %	0,44 %	1,13 %	0,06 %		0,76 %	5,15 %	0,55 %	1,74 %	4,02 %

		Maladie – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014		0,62 %	0,02 %	1,11 %	0,90 %
	2015	0,09 %	0,97 %		0,10 %	0,57 %
	2016	0,08 %	0,79 %			0,43 %

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme longue maladie / longue durée

		Longue maladie / longue durée – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014										8,30 %			1,81 %
	2015										2,96 %			0,82 %
	2016										9,86 %			3,39 %
Soignants	2014		0,29 %							0,01 %	1,16 %			0,59 %
	2015		0,47 %								0,73 %			0,47 %
	2016		0,71 %								1,69 %			0,96 %
Socio-éducatifs	2014													
	2015													
	2016													
Médico-techniques	2014													
	2015													
	2016													
Techniques	2014													
	2015													
	2016													
TOTAL	2014		0,28 %							0,01 %	1,42 %			0,67 %
	2015		0,46 %								0,84 %			0,49 %
	2016		0,71 %								2,16 %			1,11 %

		Longue maladie / longue durée – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014					
	2015					
	2016					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du pôle X 365

Absentéisme accidents du travail

		Accidents du travail – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014													
	2015													
	2016													
Soignants	2014	0,01 %	0,04 %			0,02 %	0,47 %			0,00 %	0,43 %			0,27 %
	2015	0,02 %	0,53 %			0,01 %	0,13 %			0,03 %	1,07 %			0,68 %
	2016	0,01 %	0,44 %			0,07 %	0,60 %			0,02 %	0,88 %			0,64 %
Socio-éducatifs	2014													
	2015													
	2016													
Médico-techniques	2014													
	2015													
	2016													
Techniques	2014													
	2015										54,01 %			20,70 %
	2016										44,44 %			25,69 %
TOTAL	2014	0,01 %	0,04 %			0,01 %	0,33 %			0,00 %	0,41 %			0,25 %
	2015	0,02 %	0,53 %			0,01 %	0,09 %			0,03 %	1,35 %			0,76 %
	2016	0,01 %	0,44 %			0,05 %	0,45 %			0,02 %	1,41 %			0,82 %

		Accidents du travail – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014					
	2015					
	2016					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme accidents de trajet

		Accidents de trajet – Personnel non médical												
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014													
	2015													
	2016													
Soignants	2014									0,00 %				0,00 %
	2015									0,02 %	0,13 %			0,06 %
	2016	0,01 %	0,09 %											0,04 %
Socio-éducatifs	2014													
	2015													
	2016													
Médico-techniques	2014													
	2015													
	2016													
Techniques	2014													
	2015													
	2016													
TOTAL	2014									0,00 %				0,00 %
	2015									0,02 %	0,13 %			0,06 %
	2016	0,01 %	0,09 %											0,03 %

		Accidents de trajet – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014					
	2015					
	2016					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme maternité, paternité, adoption

		Maternité, paternité, adoption – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014										6,93 %			1,51 %
	2015													
	2016													
Soignants	2014	0,01 %	3,46 %		0,36 %	0,01 %	0,68 %			0,00 %	1,52 %			2,00 %
	2015	0,04 %	4,18 %				0,91 %			0,01 %	2,16 %			2,58 %
	2016	0,01 %	2,53 %							0,02 %	1,34 %		0,24 %	1,50 %
Socio-éducatifs	2014													
	2015													
	2016													
Médico-techniques	2014													
	2015													
	2016													
Techniques	2014													
	2015		24,11 %											2,13 %
	2016													
TOTAL	2014	0,01 %	3,43 %		0,36 %	0,01 %	0,49 %			0,00 %	1,71 %			1,93 %
	2015	0,04 %	4,20 %				0,67 %			0,01 %	2,04 %			2,38 %
	2016	0,01 %	2,52 %							0,02 %	1,24 %		0,22 %	1,37 %

		Maternité, paternité, adoption – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014	0,03 %	2,43 %			1,12 %
	2015	0,18 %	9,77 %		0,14 %	4,88 %
	2016	0,03 %	4,70 %		0,22 %	2,47 %

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du pôle X 365

➤ Absentéisme maladie professionnelle

		Maladie professionnelle – Personnel non médical												TOTAL
		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				
		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Administratifs	2014													
	2015													
	2016													
Soignants	2014		0,03 %							0,01 %	0,20 %			0,10 %
	2015										0,11 %			0,05 %
	2016	0,00 %	0,05 %				0,34 %							0,07 %
Socio-éducatifs	2014													
	2015													
	2016													
Médico-techniques	2014													
	2015													
	2016													
Techniques	2014						0							
	2015					0	0							
	2016					0	0							
TOTAL	2014		0,03 %							0,01 %	0,19 %			0,09 %
	2015										0,11 %			0,04 %
	2016	0,00 %	0,05 %				0,26 %							0,06 %

		Maladie professionnelle – Personnel médical				
		Femme		Homme		TOTAL
		<6 jours	>6 jours	<6 jours	>6 jours	
Personnel médical	2014					
	2015					
	2016					

Mode de calcul

Taux d'absence = Nombre de jours d'absence / ETP moyen du pôle X 365

➤ Nombre et durée des absences

		6.1 Durée moyenne des absences pour maladie		6.2 Nombre moyen de jours d'absence par rapport à l'effectif total
		Maladie	Maternité	
Personnel non médical	2014	26,75	95,81	24,28
	2015	30,92	102,97	30,39
	2016	24,32	83,88	25,96
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2014	26,27	92,76	27,45
	2015	32,40	103,06	35,62
	2016	25,92	85,65	26,77
Personnel médical	2014	134,00	166,00	4,05
	2015	87,00	748,00	11,28
	2016	66,00	376,00	6,41

Mode de calcul

Durée moyenne = Nombre de jours d'absence / Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail au cours de la période

Nombre moyen = Nombre de jours d'absence / Effectif physique Total au 31-12-N

➤ 6.3 Taux d'absence par tranche d'âge

		< 25 ans	25 – 40 ans	41 – 55 ans	> 55 ans
Personnel non médical	2014	0,18 %	8,40 %	4,98 %	10,41 %
	2015	0,00 %	10,91 %	6,57 %	10,06 %
	2016	0,16 %	9,07 %	5,63 %	9,93 %
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2014	0,00 %	9,81 %	5,40 %	11,27 %
	2015	0,00 %	11,47 %	8,92 %	10,78 %
	2016	0,12 %	9,51 %	6,54 %	7,12 %
Personnel médical	2014		2,50 %	0,03 %	2,05 %
	2015		4,71 %	6,26 %	0,18 %
	2016		3,33 %	1,82 %	0,00 %



Indicateur 7 Taux de turnover du personnel

➤ Taux de rotation et départs en retraite

		Femme		Homme		Total	
		Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite	Turnover	Nombre de départs en retraite
Personnel non médical	2014	8,39%	18		2	8,30%	20
	2015	10,24%	12		2	9,80%	14
	2016	11,30%	20			11,05%	20
dont personnel soignant IDE, IADE, IBODE, AS	2014	3,14%	14		2	3,27%	16
	2015	5,80%	7		2	5,47%	9
	2016	5,24%	13			5,19%	13
Personnel médical	2014	6,90%	0	6,67%	2		2
	2015	7,35%	0	12,50%	3		3
	2016	7,14%	0	10,98%	1		1

Taux de Turnover = $[(\text{Départ} + \text{Recrutement}) / 2] / \text{Effectif physique}$

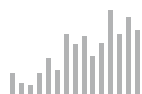
Le pôle des spécialités chirurgicales enregistre un nombre de départs identique à celui de 2014. Le turn-over est en très légère augmentation.



Indicateur 8 Taux de mobilité interne du personnel non médical (PNM)

		Femme	Homme	TOTAL
Administratifs	2014			
	2015	7,14 %		7,14 %
	2016	11,54 %		11,54 %
Soignants	2014	1,83 %		1,70 %
	2015	1,07 %		1,00 %
	2016	2,77 %		2,56 %
Socio-éducatifs	2014			
	2015			
	2016			
Médico-techniques	2014			
	2015			
	2016			
Techniques	2014			
	2015			
	2016			
TOTAL	2014	1,69 %		1,57 %
	2015	1,49 %		1,38 %
	2016	3,34 %		3,08 %

Gestion des compétences



Indicateur 11 Proportion de personnels ayant rempli leur obligation de développement professionnel continu (DPC)

		11.1 Taux de départ en formation continue			11.2 Nombre de jours de formation par agent	11.3 Pourcentage des ressources internes consacrées au développement professionnel continu
		Femme	Homme	TOTAL	Nombre de jours / agent	%
Personnel non médical	2014	24,65 %	22,22 %	24,46 %	1,23	
	2015	34,52 %	34,29 %	34,50 %	1,37	
	2016	42,93 %	34,21 %	42,19 %	1,75	
Personnel médical	2014	16,23 %	40,41 %	29,44 %	1,06	
	2015	44,33 %	69,29 %	57,21 %	1,26	
	2016	14,41 %	85,87 %	50,26 %	1,08	
Total	2014	24,30 %	29,17 %	24,86 %	1,21	
	2015	34,96 %	47,66 %	36,40 %	1,36	
	2016	41,55 %	52,58 %	42,88 %	1,69	

Mode de calcul 11.1 : Nombre d'agents en formation continue / ETP Moyen

Mode de calcul 11.2 : Nombre de jours de formation continue / ETP Moyen

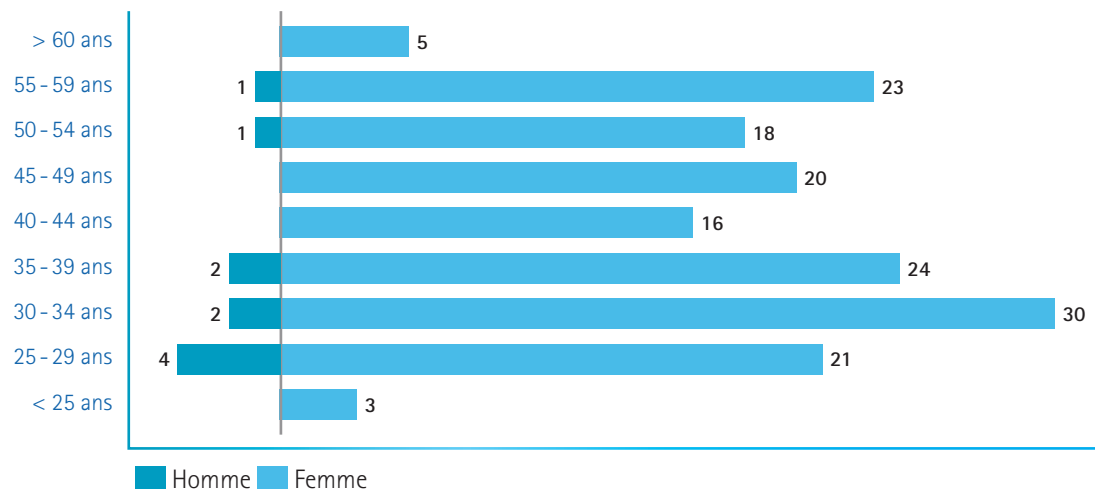
La mise en place d'ateliers de compétence explique en partie l'augmentation des jours de formation. Les différents thèmes présentés sur un format court permettent de toucher le plus grand nombre d'agents.

De plus, le plan de formation pluriannuel ciblé du pôle des spécialités chirurgicales basé sur 4 axes principaux (outils hypnotique, tutorat, accueil sur court séjour, gestion de l'agressivité) et la volonté de l'encadrement de faire participer l'ensemble des agents est également un des vecteurs de cette progression.



Indicateur 12 Repérage de métiers non médicaux sensibles ou en tension (métiers listés par l'agence régionale de santé)

Infirmeries diplômées d'État

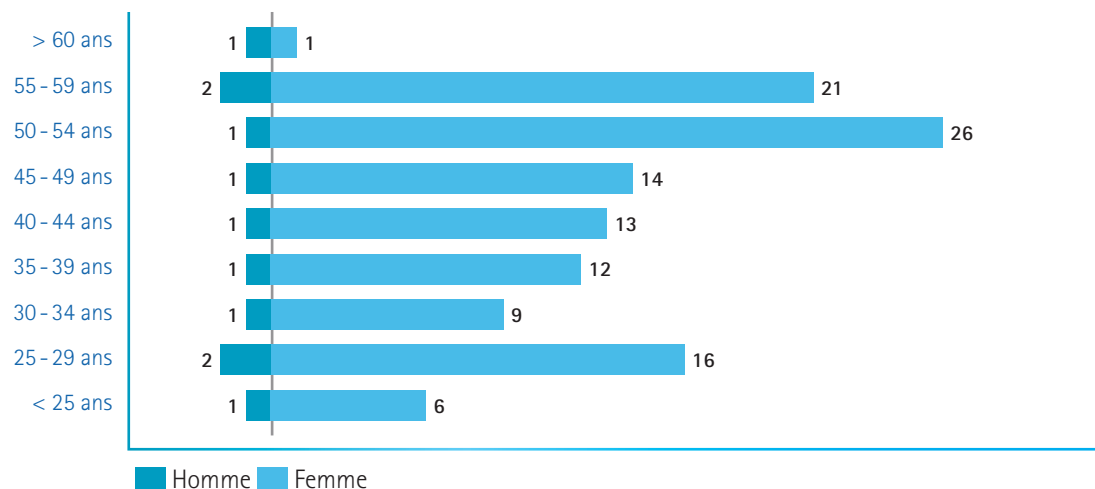


	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Infirmeries diplômées d'État	6	5	3

La pyramide des âges des IDE est homogène. Un léger décrochage est présent sur la pyramide des âges des aides-soignants qui devrait être régulé via les futurs recrutements.

A noter que les hommes tant IDE qu'AS sont majoritairement présents dans les services techniques.

Aides-soignants



	Départs prévisionnels		
	N+1	N+2	N+3
Aides-soignants	4	7	3

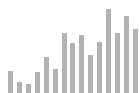


Indicateur 13 Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés)

➤ Attractivité et fidélisation du personnel infirmier (hors IDE spécialisés)

	Nombre de recrutements IDE	Taux d'agents toujours présents en 2015	Taux d'agents toujours présents en 2016
2014	6	66,67 %	50,00 %
2015	8		50,00 %
2016	15		

Santé et sécurité au travail



Indicateur 19 Nombre d'accidents de travail

Nombre total d'accidents de travail au cours de l'année (avec et sans arrêt)	43
--	----

19.1 Taux de fréquence des accidents de travail (ne concerne que les AT ayant déclenché un arrêt) Taux de fréquence égal au nombre d'accidents avec arrêt x 1 million / par le nombre d'heures travaillées	30,67
--	-------

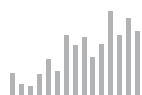
19.2 Nombre de jours de congés de maladie suite à un accident de travail	1 256
--	-------

19.3 Indication des 3 causes d'accident de travail les plus fréquentes	Emplois d'instruments et AES	13
	Chutes glissades	11
	Efforts de soulèvement	6

19.4 Indication des 3 causes d'arrêt de travail les plus fréquentes	Chutes glissades	7
	Efforts de soulèvement	4
	Autres éléments matériels	3

19.5 Indication des 5 métiers les plus touchés par les accidents de travail	Infirmier(e) en soins généraux	23
	Aide-soignante	13
	Agent de bio-nettoyage	5
	Infirmier(e) de Bloc opératoire	2
	-	

19.6 Indication des 3 tranches horaires pendant lesquelles les accidents de travail surviennent le plus souvent	de 10 h00 à 12 h00	14
	de 12 h00 à 14 h00	8
	de 22 h00 à 24 h00	5



Indicateur 20 Nombre de jours d'arrêt pour maladies professionnelles et maladies reconnues imputables au service

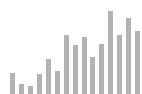
➤ 20.1 Présentation de l'indicateur par genre

	Femme	Homme
Nombre de jours d'arrêt	28	0

Partie 3

Mise en perspective des
données sociales au regard
du projet d'établissement et
intégration de la politique
RH sur le territoire

État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement et prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé



État d'avancement et de réalisation du projet d'établissement (volet social pour les établissements publics de santé)

Le projet social 2011-2015 du CHU de Bordeaux s'articulait autour de **4 axes** :

- > **Le temps de travail** avec un axe dédié au pilotage et à l'organisation du temps de travail : gestion et optimisation du temps de travail, organisations et adéquation du temps de travail, réglementation locale, système d'information ;
- > **La santé au travail** : pilotage de la santé et sécurité au travail, risques psycho-sociaux, accompagnement en santé et sécurité au travail des collectifs de travail et des agents ;
- > **La responsabilité sociale du CHU** : intégration des personnes handicapées et en difficulté de santé, environnement au travail (petite enfance, restauration du personnel, transport) ;
- > **La gestion de la compétence** : créer les compétences (formation initiale et tout au long de la vie), attirer et conserver les compétences (attractivité et fidélisation), GPMC et système d'information ;

Le bilan d'avancement du projet social réalisé au printemps 2015 par le département RH dans le cadre de l'évaluation du projet d'établissement 2011 – 2015 indiquait un taux de réalisation de l'ordre de 80% des actions initialement listées. Cette approche comptable nécessite d'être complétée par une évaluation plus qualitative. Plusieurs avancées méritent d'être soulignées :

1. Réorganisation et renforcement de la fonction RH dans toutes ses dimensions : développement des actions visant à faciliter l'intégration des nouveaux professionnels, actions sur le handicap, accompagnement des agents du CHU dans la concrétisation de leur projet professionnel par le conseiller mobilité-carrière, accompagnement et maintien dans l'emploi des personnels en arrêt long, des règles du temps de travail sur l'ensemble des sites du CHU.
2. Adaptation des compétences professionnelles aux souhaits des professionnels et à l'activité : formation "tout au long de la vie", DPC, développement d'une approche métier pour l'élaboration du plan de formation, dynamisation de la politique de formation.
3. Amélioration des conditions de vie au travail : actions "petite enfance", plan de déplacement.

La période a également été marquée par une profonde réorganisation de la DRH ayant pour objectif de mettre en adéquation l'organisation du service et les objectifs de la politique sociale. Le recentrage de la fonction RH au niveau de la Direction Générale et sa réorganisation interne marque le caractère stratégique de la fonction pour le CHU et la volonté d'harmoniser les pratiques au niveau de l'établissement.

Si les actions développées dans la période 2011-2015 méritent encore d'être poursuivies, l'actualité des hôpitaux publics, et plus particulièrement celle du CHU de Bordeaux, a

amené le département RH à proposer des pistes de réflexion renouvelées pour le projet social 2016 – 2020 en lien direct avec les réflexions structurantes récentes et en cours. C'est donc en pleine connaissance de ces contraintes nouvelles qu'a été élaboré le projet social 2016 – 2020 qui servira de fil conducteur à la politique déployée par le département RH pour les 4 prochaines années, avec une ré-évaluation des priorités à l'issue de chaque année d'exécution.

L'année 2017 sera donc logiquement marquée par la poursuite de la mise en œuvre des différentes thématiques abordées dans le projet social, avec principalement :

> **La mise en oeuvre à chaque fois que cela sera nécessaire de la charte institutionnelle d'accompagnement social** des restructurations, élaborée sur le dernier trimestre 2015 qui constitue aujourd'hui la clé de voute de la politique d'accompagnement déployée par la direction pour toute réorganisation décidée institutionnellement. Après une année 2016 marquée par l'ouverture de Magellan, l'opération phare projetée en 2017 est la mise en place du PABIM (Plateau Automatisé de Biologie Médicale) et des laboratoires d'urgence sur chacun des sites du CHU. La mise en oeuvre de la prescription connectée induisant des réorganisations de travail et une économie de postes viendra dans un second temps avec un impact comparable. L'accent a également été mis sur le développement par le CFPPS d'accompagnements sur mesure à destination des équipes d'encadrement confrontées à la gestion du changement au sein de leurs équipes. Nous avons aujourd'hui des retours très positifs sur ce type de prestations intégralement prises en charge sur le plan de formation.

La charte d'accompagnement social s'appuie sur une procédure institutionnelle de pilotage de chaque projet de restructuration qui permet de formaliser de manière précise le calendrier de l'accompagnement social et le rôle de chacun (cadres de proximité, directeurs chefs de projets, acteurs du DRH, instances).

L'ensemble de ce dispositif est issu de la réflexion qui a précédé l'ouverture du bâtiment Magellan (avec plus de 200 entretiens individuels menés par le conseiller-mobilité carrière, une centaine d'agents repositionnés en dehors de leur service d'origine entre mars 2015 et mars 2016). Elle est aujourd'hui bien intégrée dans le fonctionnement des différents acteurs du CHU et sa mise en oeuvre sur l'opération Magellan a permis de la tester en conditions réelles.

> **L'amélioration des conditions de vie au travail** : cet axe est, comme il se doit, en cohérence avec certaines des actions incluses dans le compte qualité de l'établissement. En 2017 à ce titre, l'accent sera mis sur :

- **L'amélioration des relations au travail** : prévention et maîtrise de la violence, avec la consolidation du circuit d'analyse et de traitement des signalements d'actes de malveillance et le développement de la médiation avec les usagers ou encore l'amélioration des relations de travail, intégrant l'élaboration d'une charte "savoir-être" et le développement de formations sur le travail en équipe. Les déclarations d'événements indésirables sont en hausse au CHU de Bordeaux ce qui est en partie due à une politique incitant les agents à la déclaration de ces événements avec pour objectif de mieux les traiter et d'assurer un retour aux déclarants. Les Commissions de Sécurité des Personnes et des Biens (CSPB) sont à ce jour en place sur les 3 sites du CHU et un groupe de travail "violence" fonctionne depuis 2016 en lien avec le service de santé au travail et les services concernés. Enfin, l'objectif du CHU est de mettre en correspondance les fiches de déclaration Kaliweb avec les fiches de signalement de l'Observatoire National des Violences en milieu de Santé (ONVS) afin de participer au moins pour les événements les plus graves (Niveau 3 et niveau 4: Violences volontaires, menaces avec arme, agression sexuelle, viols, autres crimes...) à la remontée nationale des événements de cette nature.
- **L'accompagnement des secteurs marqués par un événement grave ou concernés par la récurrence d'événements indésirables.**
- **La conciliation vie privée – vie professionnelle avec :**
 - le développement de BALI (Bourse A L'emploi sur Internet) : application informatique interne permettant le rappel par SMS d'agents volontaires du CHU pour réaliser des remplacements sous forme d'heures supplémentaires ;
 - le déploiement d'une expérimentation sur le télétravail.

> **Le maintien dans l'emploi**, toujours, avec la double question des postes aménagés en cas de restriction d'aptitude avérée et de la prévention des risques. Depuis plusieurs années en effet, la commission handicap donne au CHU ses principales orientations institutionnelles en matière d'accompagnements du handicap, d'aména-

gements des postes et de reclassements des professionnels. En 2014, les missions de la cellule santé au travail, qui intègre les représentants du service santé au travail et une représentation du CHSCT, ont été redéfinies. Elles consistent aujourd'hui à analyser, de façon transversale, toutes les causes de l'absentéisme évitable, et à proposer des actions ciblées en vue de sa maîtrise. La cellule contribue également, par ses travaux et ses préconisations, à la prévention des risques professionnels.

L'axe 3 du projet social va permettre au département RH d'aller plus loin sur la thématique maintien dans l'emploi en améliorant, la communication vis-à-vis des personnels sur la réglementation et les procédures à suivre en cas d'absence longue et en développant une politique dynamique et incitative pour les pôles de maintien dans l'emploi des personnels ayant des restrictions. L'action des conseillères mobilité et santé dont le bilan chiffré figure dans le rapport annuel hygiène, sécurité et conditions de travail a porté ses fruits.

- > Le dernier axe du projet social vise à **renforcer l'efficacité des dispositifs en matière de développement des compétences et d'accompagnement des parcours professionnels**, avec, notamment en 2016:
 - La montée en charge de la cellule accompagnement mobilité-carrière dotée maintenant de 2 agents formés à l'accompagnement des mobilités dans le cadre des projets de restructuration du CHU et de l'accompagnement individuel des agents dans l'élaboration et la concrétisation de leur projet professionnel
 - La première phase de généralisation de l'entretien professionnel, accompagnée à chaque phase du déploiement de la formation des cadres de l'établissement à la conduite de cet entretien. Ce chantier sera poursuivi et finalisé en 2017 et 2018. L'année 2017 verra également la finalisation du chantier sur les métiers des secrétariats médicaux qui nous a permis d'affiner notre politique de recrutement sur ces secteurs. Enfin, 2016 a vu la concrétisation d'un important travail concernant la cartographie des emplois du CHU, première étape d'une Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC) qu'il convient maintenant de développer sur cette base.

Enfin, c'est un suivi plus interactif avec les représentants du personnel qui doit être poursuivi dans le cadre du projet social, avec une évaluation annuelle de l'avancement des différentes actions prévues et la révision éventuelle des priorités pour l'année à venir. Le projet social, traduction opérationnelle de la politique RH de l'établissement, devient ainsi un outil robuste du dialogue social mené par la direction générale.



Prise en compte des critères de qualité portant sur la gestion des ressources humaines dans le cadre de la certification HAS des établissements de santé

➤ Rappel des éléments RH dans la procédure de certification HAS

La version V2014 de la certification reprend des exigences en termes de management des emplois et compétences, d'intégration des nouveaux arrivants, de santé et de sécurité au travail, de fonctionnement des instances et de dialogue social mais surtout positionne la Qualité de Vie au Travail (QVT) comme une "thématique d'impulsion" pour promouvoir cette approche au sein des établissements. L'approche QVT doit permettre **"de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective"**. Dans ce cadre, le CHU de Bordeaux a complété le compte qualité (**auto-évaluation**) sur cette thématique en identifiant 10 axes de travail à la suite d'une analyse de risques menée par un groupe de travail intégrant la médecine du travail, les représentants syndicaux, la direction des ressources humaines et la direction qualité.

Référence 2 L'organisation et les modalités de pilotage interne

Critère 2.a : Direction et encadrement des secteurs d'activité

Critère 2.b : Implication des usagers, de leurs représentants et des associations

Critère 2.c : Fonctionnement des instances

Critère 2.d : Dialogue social et implication des personnels

Critère 2.e : Indicateurs, tableaux de bord et pilotage de l'établissement

Référence 3 La gestion des ressources humaines

Critère 3.a : Management des emplois et des compétences

Critère 3.b : Intégration des nouveaux arrivants

Critère 3.c : Santé et sécurité au travail

Critère 3.d : Qualité de vie au travail

➤ Bilan des actions d'améliorations mises en œuvre ou engagées au cours de l'année de référence

L'année 2016 s'est inscrite dans la poursuite et l'approfondissement des axes mis en place les années précédentes dont les maîtres mots sont : accompagnement individuel et collectif des agents et promotion de dossiers visant dans le droit fil des axes de la V2014 rappelés ci-dessous à promouvoir la QVT.

Accompagnement individuel et collectif des agents : l'accompagnement individuel relève de la volonté d'accompagner les agents dans leurs souhaits d'évolution de carrière et de proposer des solutions à ceux qui sont affectés par des problèmes de santé et/ou d'aptitude au travail. 2 conseillers mobilité-carrières déploient désormais leur activité au service des agents qui envisagent des mobilités de carrière. En ce qui concerne les problèmes de santé ou d'aptitude au travail, les agents concernés identifiés par le CHU bénéficient du suivi personnalisé et de l'accompagnement dans le repositionnement individuel qui leur est proposé de la cellule maintien dans l'emploi qui mobilise à cet effet 2 conseillers mobilité santé. Le déploiement de l'évaluation pour tous permettant un meilleur management des emplois et compétences est également l'une des dimensions de l'accompagnement individuel des agents.

L'accompagnement collectif consiste, en cohérence avec notre charte d'accompagnement social, à accompagner les agents dans les changements d'organisation. La fin de l'opération Magellan qui a eu lieu en avril 2016 est à cet égard l'un des éléments saillants de l'année écoulée.

Management des emplois et des compétences : L'année 2016 a permis de poursuivre le déploiement complet de l'entretien professionnel sur les pôles tests de l'année 2015. Ce projet se poursuivra jusqu'en 2018 et fait l'objet d'un accompagnement par la formation

de l'ensemble de l'encadrement du CHU aux techniques de l'entretien professionnel. Par ailleurs, plusieurs chantiers GPMC se sont poursuivis (secrétariats médicaux, recherche clinique, direction du système d'information) dans l'optique de mettre en place une gestion complète de ces filières (recrutement, évolution de carrière, formation). Enfin, la cartographie des métiers du CHU a été réalisée, permettant de disposer d'une vision qualitative et quantitative par métiers dont l'analyse va servir de base à la politique GPMC qui va être déployée sur le CHU.

L'intégration des nouveaux arrivants est organisée sur chaque site au niveau des services RH de site et de façon plénière, sous forme d'une journée complète d'accueil pour l'ensemble du CHU.

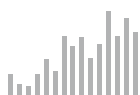
Le dialogue social est organisé autour du fonctionnement des instances officielles (CHSCT des sites, CHSCT central, CTE, CAPL) et d'instances opérationnelles spécifiques au CHU de Bordeaux dont certaines associent les organisations syndicales (Comité de suivi des organisations, Réunions trimestrielles RH avec les organisations syndicales, Réunions OS/ Direction Générale, commissions des effectifs).

En matière d'indicateurs, la réalisation en 2016 d'un baromètre social en partenariat avec l'IFOP a été porteur de nombreux enseignements de nature à orienter les politiques institutionnelles dans le sens de la prise en compte de l'expression des agents.

Enfin, dans le domaine de la promotion de la qualité de vie au travail, plusieurs axes sont en cours et ont été développés en 2016 :

- management d'un groupe de travail consacré au suivi, à la prévention et au traitement des situations de violence et à la prévention des risques psycho-sociaux ayant donné lieu à un projet de CLACT
- développement d'une expérimentation sur le télétravail
- développement d'un logiciel interne permettant de mettre en place une bourse à l'emploi sur internet (BALI), ce logiciel ayant pour vocation de faciliter le travail des cadres et de limiter les rappels d'agents sur temps de repos en cas d'absentéisme inopiné.

Etat d'intégration de la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement à l'échelon territorial (région, territoire de santé ou GHT)



La politique de coopération territoriale

Depuis de nombreuses années, le CHU de Bordeaux a développé des actions de démarche de partenariat avec les hôpitaux publics de la région, permettant de consolider l'offre de soins de proximité par l'accès à des spécialités ou des centres d'expertise hospitalo-universitaires pour lesquels il est le site de recours aquitain. Il contribue également à fluidifier et améliorer les parcours de soins des patients lorsque ceux-ci sont successivement pris en charge par des équipes médicales du CHU et des centres hospitaliers du territoire régional.

En 2016, le CHU de Bordeaux a poursuivi sa politique de coopération médicale dans le cadre d'un partenariat dynamique et novateur avec quelques éléments marquants.

> La poursuite du dispositif des emplois médicaux régionaux

L'établissement a pérennisé la procédure de nomination (sur emploi médical régional) proposée par l'ARS Aquitaine dans le cadre d'un contrat ARS-CHU signé en 2005. Un avenant a modifié les modalités de financement des emplois médicaux régionaux recrutés à compter du 1er novembre 2006 en instaurant une participation financière dans certains centres hospitaliers partenaires du dispositif au prorata du temps de travail dans l'établissement et de la part financée par la T2A. Cette participation financière a été imposée au CHU de Bordeaux à compter de novembre 2014.

La mise en œuvre de ce dispositif a permis, au cours de ces dernières années, de proposer aux chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires et aux internes de spécialités en fin de cursus, des possibilités de recrute-

ment avec une affectation au sein d'un établissement hospitalier de la région Aquitaine. Ces emplois médicaux régionaux ont la particularité de permettre le maintien d'une activité au CHU de Bordeaux au sein d'un service de rattachement hospitalo-universitaire pour une quotité de temps de travail de 20% en moyenne : cette composante hospitalo-universitaire de l'emploi médical régional a vocation, pour le bénéficiaire, à approfondir ses connaissances théoriques et/ou pratiques dans un domaine ou un thème spécifique défini en commun avec le chef de service hospitalo-universitaire concerné.

> Une évolution nécessaire

Après 10 ans d'existence, une évolution du dispositif des emplois médicaux régionaux est apparue nécessaire. Cette adaptation est essentiellement motivée par deux constats :

- l'augmentation du nombre d'internes en formation, conséquence directe de l'augmentation du numerus clausus, couplée à une saturation du dispositif de post-internat hospitalo-universitaire (postes de chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux et d'assistant hospitalier universitaire). Ce phénomène a conduit la DGOS à déléguer des crédits pour le financement de postes d'assistants spécialistes (200 postes sur la France entière dont 3 pour l'Aquitaine) qui doivent permettre à quelques jeunes médecins de valider leur DESC,
- une évolution de la démographie médicale préoccupante dans les départements de la Dordogne et du Lot-et-Garonne, non seulement pour la médecine générale mais aussi pour plusieurs spécialités médicales et chirurgicales.

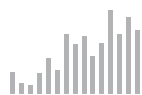
Ces deux constats ont amené l'ARS d'Aquitaine à mener une réflexion sur l'avenir des emplois médicaux régionaux. Pour ce faire, un groupe de travail associant le CHU, les représentants des centres hospitaliers d'Agen et Périgueux, les représentants de l'Université et l'ARS a été constitué pour définir les adaptations à apporter au dispositif existant en vue de répondre à ces problématiques. Cette concertation a permis d'identifier les deux priorités suivantes :

- priorité 1 : permettre aux jeunes médecins inscrits en DESC dans le cadre de leur post-

internat de valider leur formation

- priorité 2 : soutenir les établissements publics de santé situés dans des zones géographiques fragiles en matière de démographie médicale, en particulier dans les départements de Dordogne et du Lot-et-Garonne.

Au 31 décembre 2016, 30 assistants spécialistes des hôpitaux bénéficiaient de ce dispositif.

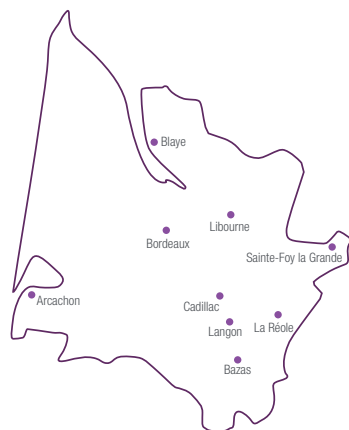


Groupement Hospitalier de Territoire " Alliance de Gironde "

L'année 2016 a été marquée par la mise en place du groupement hospitalier de territoire.

Définis par la loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2017, les groupements hospitaliers de territoire (GHT) ont pour objet principal de " mettre en œuvre une stratégie de prise en charge commune et graduée du patient, tout en garantissant une égalité d'accès à des soins sécurisés et de qualité. " Ils ont aussi pour vocation " d'assurer la rationalisation des modes de gestion par une mise en commun de fonction ou par des transferts d'activités entre établissements " (art.107).

Concernant le territoire de la Gironde, **deux étapes majeures ont marqué l'année.**



La création du GHT " Alliance de Gironde "

La convention constitutive du GHT " Alliance de Gironde " a été préparée au premier semestre 2016, et décrit la composition du GHT, ses objectifs et son fonctionnement. Issu de l'ancienne Communauté hospitalière de territoire, le GHT regroupe 9 établissements :

- Centre hospitalier d'Arcachon,
- Centre hospitalier de Bazas,
- Centre hospitalier universitaire de Bordeaux,
- Centre hospitalier Charles Perrens,
- Centre hospitalier de Cadillac,
- Centre hospitalier de Haute-Gironde,
- Centre hospitalier de Libourne,
- Centre hospitalier de Sainte-Foy-La-Grande,
- Centre hospitalier Sud Gironde.

Le GHT représente ainsi, pour l'activité de 2015, 1 073 000 journées en médecine, chirurgie et obstétrique, 138 800 journées en SSR, et 507 300 en psychiatrie. Près de 18 000 personnels non médicaux et 4 400 médecins se mobilisent au service du patient. Le cumul des comptes de résultats 2015 s'élève à 1 738 000 €.

Le GHT est structuré autour de différentes instances (comité territorial des élus locaux, conférence territoriale de dialogue social, comité des usagers), et en particulier le collège médical du GHT, la commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques, et le comité stratégique.

Ces trois instances ont engagé dès l'automne la préparation du projet médical partagé du GHT, en associant dès cette étape de conception le projet médical et le projet de soins, pour construire un projet médico-soignant.

Les premiers travaux du GHT

La préparation du projet médico-soignant se fait en 3 étapes.

La première étape était la définition de grands principes de coopération dans la convention constitutive, qui s'appuient sur deux grands axes :

- développer une offre de soins hospitaliers publique pérenne et coordonnée sur tout le territoire de Gironde,
- améliorer la performance des organisations médicales et de soins entre les établissements parties au GHT.

Des groupes de travail thématiques ont ensuite été constitués, rassemblant des médecins, personnels non médicaux et membres des équipes de direction des différents établissements, autour d'une discipline ou d'une problématique identifiées.

Ce sont ainsi plus de 400 professionnels qui sont mobilisés, autour de 11 orientations : la cancérologie, la cardiologie, la chirurgie et l'anesthésie –réanimation, la gériatrie et le SSR gériatrique, la périnatalité, la psychiatrie et la santé mentale, l'éducation thérapeutique, les urgences, l'imagerie, la biologie et la pathologie, la pharmacie.

Le travail a permis de poser des premières orientations pour chacune de ces thématiques, et de croiser les approches médicales et soignantes.

Ces premières orientations du projet médico-soignant du GHT ont été approuvées par le Comité stratégique le 17 janvier 2017, et transmises à l'ARS.

La réflexion se poursuit désormais, pour décliner ces orientations en objectifs opérationnels : il s'agit de décrire des actions concrètes, pragmatiques, qui donneront tout leur sens au GHT.

Parallèlement à ce travail, les équipes des établissements du GHT se sont mobilisées autour des fonctions dites support, en particulier pour étudier la convergence des systèmes d'information, et construire ensemble une réflexion sur l'organisation de la fonction achats. Ces démarches se poursuivent en 2017.

Enfin, l'année 2016 a été marquée par un travail commun des directions financières des établissements, avec la première concertation des établissements sur les états des prévisions de recettes et de dépenses et les plans globaux de financements pluriannuels, et la création, pour l'exercice 2017, du budget annexe G, dédié au GHT.



Annexes au bilan social



Annexe 1 – Concours

📌 Filière soignante et sociale

Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
ISGS	246	50	40
Puéricultrices	18	6	1
Filière IDE cadre sup paramédical	5	4	0
Filière IDE interne cadre paramédical	6	4	0
Filière rééducation interne cadre paramédical	1	1	0
Filière médico tech interne cadre paramédical	2	2	0
Filière rééducation externe cadre paramédical	1	1	0
Technicien de laboratoire médical	52	18	0
Manipulateur en radiologie médical	28	13	4
Préparateur en pharmacie hospitalière	5	2	1
Diététicien	9	1	1
Sage-femme	11	10	1
Aides-soignants	130	45	1
Auxiliaires de puériculture	16	5	0
ASHQ	146	20	0
TOTAL	676	182	49

Soit 1 218 dossiers de candidature traités

- 281 agents ont été nommés sur liste principale
- 59 agents sur liste complémentaire
- 52 concours organisés

📌 Filière administrative

Libellé concours	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Examen pro AAH principal	7	2	1
AMA SM interne	28	7	0
AMA SM externe	71	5	1
ACH externe	26	1	0
AMA ARM externe	5	1	1
AAH 2e classe	162	16	0
TOTAL	299	32	3

Filière technique

Libellé concours

	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Ingénieur hosp en chef de cn informatique emploi réservé	7	5	0
Examen pro TSH qualité prévention risques	1	1	0
TSH externe : sécurité	7	1	0
TSH externe restauration	9	1	1
TSH externe biomédical	6	2	1
TSH externe génie civil	3	1	0
TH externe sécurité	14	2	0
TH externe thermique et climatique	2	1	0
TH externe transport	7	2	0
TH externe logistique	8	1	0
TH externe espaces verts	4	1	0
TOTAL	68	18	2

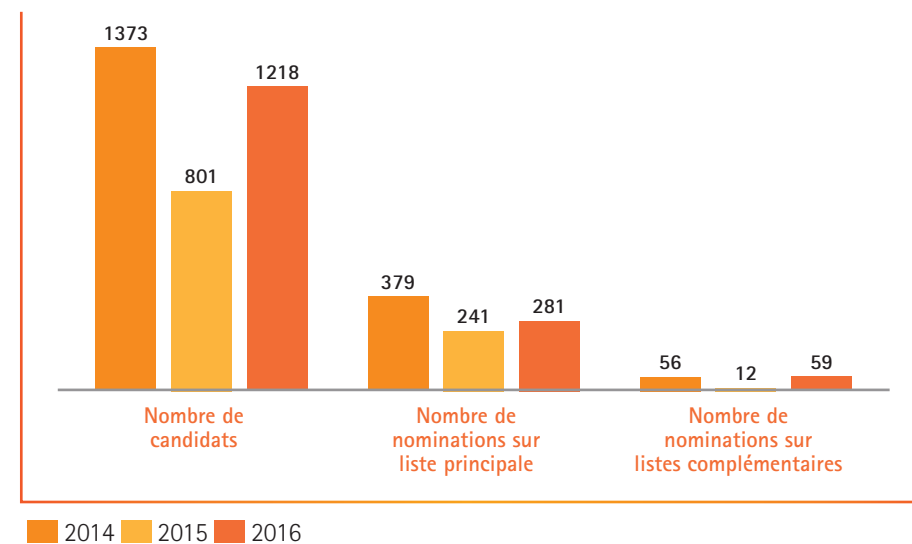
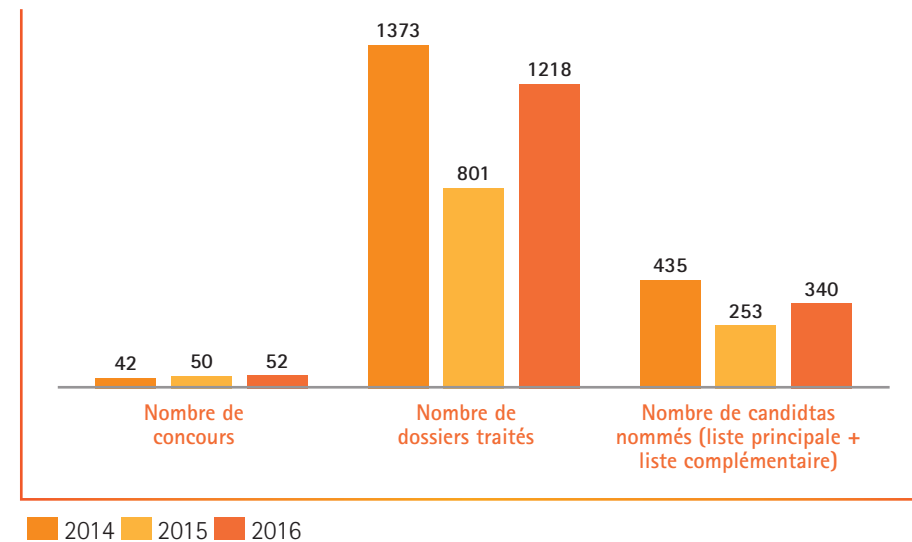
Filière ouvrière

Libellé concours

	Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
MO interne logistique	15	3	0
MO externe sécurité	9	2	2
MO externe standard	2	1	0
MO externe hygiène bio nettoyage	9	2	0
MO externe climatique	9	1	0
MO externe serrurier	3	2	0
MO externe menuisier	2	1	0
MO externe électrotechnicien	9	2	0
MO externe archives médicales	5	1	0
MO interne blanchisserie	12	2	0
OPQ liaisons médicales	16	12	0
OPQ espaces verts	6	1	0
OPQ logistique	21	5	3
OPQ conduite de véhicules	7	1	0
OPQ biomédical	2	1	0
OPQ serrurie	4	1	0
OPQ thermique énergie	1	1	0
OPQ restauration	26	4	0
OPQ blanchisserie	11	5	0
Conducteur ambulancier	6	1	0
TOTAL	175	49	5

Synthèse

		Nombre de candidats	Nombre de nominations sur liste principale	Nombre de nominations sur liste complémentaire
Administratifs	2014	571	62	4
	2015	163	19	1
	2016	299	32	3
Soignants	2014	653	266	39
	2015	440	166	2
	2016	676	182	49
Techniques	2014	73	15	9
	2015	44	11	3
	2016	68	18	2
Ouvriers	2014	76	36	4
	2015	154	45	6
	2016	175	49	5
TOTAL	2014	1373	379	56
	2015	801	241	12
	2016	1218	281	59





Annexe 2 – Bilan de formation (personnel non médical)

> Nombre de départs en formation



👉 Le temps consacré à la formation

> Durée moyenne d'une formation



📌 Les départs par filière professionnelle

> Les professionnels des "pôles cliniques"

Nombre de départs en formation	2013	2014	2015	2016
IDE, IADE, IBODE, PUER	3 155	2 661	3 004	3 142
AS / AP	1 599	1 120	1 338	1 196
Cadre de santé	1 044	1 071	1 028	1 041
ASH	1 011	433	481	431
Kiné, psychologue, psychomotricien, ergothérapeute, diététicien, autres professions paramédicales	260	285	479	593
TOTAL	7 069	5 570	6 330	6 403

> Répartition entre les filières médico-techniques, techniques et ouvrières, administratives et socio-éducatives

Nombre de départs en formation	2013	2014	2015	2016
Filière médico-technique	427	609	801	594
Filière technique et ouvrière	1 156	1 253	1 359	1 625
Filière administrative	528	958	1 248	1 023
Filière éducative et sociale	147	163	273	157
TOTAL	2 258	2 983	3 681	3 399



Annexe 3 – Personnel médical Personnels hospitalo-universitaires, toutes disciplines confondues

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

📌 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Professeurs des universités, praticiens hospitaliers	2014	14,97		53	71,95		55	86,92		55
	2015	15,92	6,38 %	53	70,63	-1,84 %	56	86,55	-0,43 %	55
	2016	16,97	6,56 %	54	68,51	-2,99 %	55	85,48	-1,24 %	55
Maîtres de conférence des universités, praticiens hospitaliers	2014	22,47		48	27,58		50	50,05		49
	2015	22,34	-0,60 %	49	28,07	1,78 %	51	50,40	0,71 %	50
	2016	21,93	-1,84 %	48	26,51	-5,54 %	50	48,44	-3,90 %	49
Praticiens hospitaliers universitaires	2014				1,51		38	1,51		38
	2015	0,34		34	1,58	4,65 %	38	1,91	26,91 %	38
	2016	0,50	49,25 %	35	0,83	-47,30 %	39	1,33	-30,37 %	37
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2014	48,35		33	34,38		32	82,72		33
	2015	48,37	0,04 %	31	34,98	1,76 %	32	83,35	0,76 %	32
	2016	50,31	4,02 %	31	35,47	1,40 %	31	85,78	2,92 %	31
Assistants odontologie	2014	6,55		34	5,96		35	12,51		34
	2015	6,38	-2,60 %	33	6,54	9,73 %	32	12,92	3,28 %	33
	2016	6,04	-5,25 %	31	6,33	-3,21 %	32	12,37	-4,22 %	31
Hospitalo-universitaires (1)	2014	92,33		39	141,37		48	233,69		45
	2015	93,33	1,09 %	38	141,79	0,30 %	46	235,12	0,61 %	43
	2016	95,74	2,58 %	38	137,65	-2,92 %	45	233,39	-0,73 %	42

(1) Relative stabilité des effectifs des personnels hospitalo-universitaires titulaires et temporaires

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Professeurs des universités, praticiens hospitaliers	2014	30,00	3,45%	52	146,00	-3,31%	55	176,00		55
	2015	34,00	13,33%	53	138,00	-5,48%	56	172,00	-2,27%	55
	2016	35,00	2,94%	54	139,00	0,72%	55	174,00	1,16%	55
Maîtres de conférence des universités, praticiens hospitaliers	2014	44,00	4,76%	49	56,00	5,66%	50	100,00		50
	2015	42,00	-4,55%	49	55,00	-1,79%	51	97,00	-3,00%	50
	2016	48,00	14,29%	48	50,00	-9,09%	50	98,00	1,03%	49
Praticiens hospitaliers universitaires	2014				4,00	100,00%	37	4,00		37
	2015	1,00		34	2,00	-50,00%	38	3,00	-25,00%	38
	2016	1,00		35	1,00	-50,00%	39	2,00	-33,33%	37
Chefs de clinique assistants Assistants hospitaliers universitaires	2014	99,00	3,13%	33	70,00	-4,11%	33	169,00		33
	2015	104,00	5,05%	31	73,00	4,29%	32	177,00	4,73%	32
	2016	103,00	-0,96%	31	76,00	4,11%	31	179,00	1,13%	31
Assistants odontologie temps partiel	2014	14,00	40,00%	33	12,00	-25,00%	32	26,00		33
	2015	12,00	-14,29%	33	13,00	8,33%	32	25,00	-3,85%	33
	2016	14,00	16,67%	31	14,00	7,69%	32	28,00	12,00%	31
Hospitolo-universitaires (1)	2014	187,00		40	288,00		48	475,00		45
	2015	193,00	3,21%	38	281,00	-2,43%	46	474,00	-0,21%	43
	2016	201,00	4,15%	38	280,00	-0,36%	45	481,00	1,48%	42

(1) Relative stabilité des effectifs des personnels hospitolo-universitaires titulaires et temporaires



Personnel médical Personnels seniors mono-appartenants, toutes spécialités

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

📌 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	2014	207,72		46	214,07		49	421,79		48
	2015	220,15	5,98%	46	211,15	-1,36%	49	431,30	2,25%	48
	2016	236,00	7,20%	47	213,54	1,13%	49	449,54	4,23%	48
Praticiens temps partiel	2014	14,49		43	10,42		51	24,91		46
	2015	12,00	-17,18%	46	9,81	-5,85%	52	21,81	-12,44%	49
	2016	15,25	27,08%	45	9,47	-3,47%	50	24,72	13,34%	47
Praticiens contractuels	2014	44,90		37	22,99		37	67,89		37
	2015	45,97	2,38%	37	30,53	32,80%	38	76,50	12,68%	37
	2016	48,16	4,76%	36	42,24	38,36%	36	90,40	18,17%	36
Assistants et associés	2014	33,34		31	14,73		37	48,07		33
	2015	32,83	-1,53%	31	12,54	-14,87%	31	45,37	-5,62%	31
	2016	34,62	5,45%	31	12,79	1,99%	31	47,41	4,50%	31
Emplois médicaux régionaux (1)	2014	9,47		30	11,46		31	20,93		35
	2015	17,05	80,04%	31	7,77	-32,20%	31	24,82	18,59%	31
	2016	21,92	28,56%	31	6,33	-18,53%	30	28,25	13,82%	31
Mono-appartenants	2014	309,92		40	273,67		47	583,59		44
	2015	328,00	5,83%	44	271,80	-0,68%	48	599,80	2,78%	46
	2016	355,95	8,52%	42	284,37	4,62%	45	640,32	6,76%	43

(1) Praticiens recrutés sous statut d'assistant spécialiste des hôpitaux ou praticien contractuel dans le cadre du dispositif des emplois médicaux régionaux

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Praticiens hospitaliers à temps plein	2014	215,00		46	210,00		49	425,00		48
	2015	229,00	6,51%	46	212,00	0,95%	49	441,00	3,76%	48
	2016	244,00	6,55%	47	215,00	1,42%	49	459,00	4,08%	48
Praticiens temps partiel	2014	15,00		43	11,00		51	26,00		46
	2015	13,00	-13,33%	46	9,00	-18,18%	52	22,00	-15,38%	49
	2016	18,00	38,46%	45	11,00	22,22%	50	29,00	31,82%	47
Praticiens contractuels	2014	56,00		37	34,00		37	90,00		37
	2015	58,00	3,57%	37	47,00	38,24%	38	105,00	16,67%	37
	2016	64,00	10,34%	36	48,00	2,13%	36	112,00	6,67%	36
Assistants et associés	2014	35,00		31	13,00		37	48,00		33
	2015	31,00	-11,43%	31	10,00	-23,08%	31	41,00	-14,58%	31
	2016	43,00	38,71%	31	19,00	90,00%	31	62,00	51,22%	31
Emplois médicaux régionaux (1)	2014	15,00		30	9,00		31	24,00		35
	2015	21,00	40,00%	31	5,00	-44,44%	31	26,00	8,33%	31
	2016	22,00	4,76%	31	8,00	60,00%	30	30,00	15,38%	31
Mono-appartenants	2014	336,00		40	277,00		47	613,00		44
	2015	352,00	4,76%	44	283,00	2,17%	48	635,00	3,59%	46
	2016	391,00	11,08%	42	301,00	6,36%	45	692,00	8,98%	43

(1) Praticiens recrutés sous statut d'assistant spécialiste des hôpitaux ou praticien contractuel dans le cadre du dispositif des emplois médicaux régionaux



Personnel médical Praticiens attachés et praticiens attachés associés

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

📌 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Praticiens attachés CDD	2014	15,35		47	10,85		51	26,20		49
	2015	10,75	-29,97%	41	9,04	-16,68%	42	19,79	-24,47%	42
	2016	10,49	-2,42%	39	5,53	-38,83%	46	16,02	-19,05%	43
Praticiens attachés triennaux	2014	33,80		47	25,35		51	59,15		49
	2015	30,98	-8,34%	51	23,18	-8,56%	54	54,16	-8,44%	52
	2016	27,08	-12,59%	51	21,08	-9,06%	54	48,16	-11,08%	52
Praticiens attachés CDI	2014	10,11		47	2,00		51	12,11		49
	2015	9,39	-7,12%	47	2,53	26,50%	51	11,92	-1,57%	48
	2016	10,07	7,24%	47	2,90	14,62%	51	12,97	8,81%	48
Praticiens attachés	2014	59,26		47	38,20		51	97,46		49
	2015	51,12	-13,74%	48	34,75	-9,03%	51	85,87	-11,89%	49
	2016	47,64	-6,81%	47	29,51	-15,08%	52	77,15	-10,15%	50

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Praticiens attachés CDD	2014	47,00		47	39,00		51	86,00		49
	2015	40,00	-14,89%	41	36,00	-7,69%	42	76,00	-11,63%	42
	2016	34,00	-15,00%	39	29,00	-19,44%	46	63,00	-17,11%	43
Praticiens attachés triennaux	2014	117,00		47	129,00		51	246,00		49
	2015	110,00	-5,98%	51	120,00	-6,98%	54	230,00	-6,50%	52
	2016	101,00	-8,18%	51	98,00	-18,33%	54	199,00	-13,48%	52
Praticiens attachés CDI	2014	33,00		47	15,00		51	48,00		49
	2015	32,00	-3,03%	47	16,00	6,67%	51	48,00	0,00%	48
	2016	34,00	6,25%	47	20,00	25,00%	51	54,00	12,50%	48
Praticiens attachés	2014	197,00		47	183,00		51	380,00		49
	2015	182,00	-7,61%	48	172,00	-6,01%	51	354,00	-6,84%	49
	2016	169,00	-7,14%	47	147,00	-14,53%	52	316,00	-10,73%	50



Personnel médical Internes et faisant fonction d'internes

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

📌 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Spécialités	2014	285,75		31	199,65		32	485,40		32
	2015	298,80	4,57%	28	220,35	10,37%	28	519,15	6,95%	28
	2016	282,41	-5,49%	28	237,52	7,79%	28	519,93	0,15%	28
Médecine générale	2014	87,25		35	36,68		33	123,93		34
	2015	76,56	-12,25%	28	42,55	16,00%	28	119,11	-3,89%	28
	2016	69,46	-9,27%	27	37,16	-12,67%	28	106,62	-10,49%	28
Pharmacie	2014	54,29		31	21,68		32	75,97		32
	2015	41,10	-24,30%	26	17,33	-20,06%	27	58,43	-23,09%	26
	2016	30,34	-26,18%	27	16,49	-4,85%	27	46,83	-19,85%	27
Odontologie	2014	14,15		26	1,15		23	15,30		25
	2015	16,68	17,88%	26	3,14	173,04%	26	19,82	29,54%	26
	2016	16,83	0,90%	27	3,84	22,29%	26	20,67	4,29%	26
Faisant fonction d'internes	2014	6,68		32	4,86		32	11,54		32
	2015	6,22	-6,89%	33	4,75	-2,26%	33	10,97	-4,94%	33
	2016	4,15	-33,28%	31	8,60	81,05%	32	12,75	16,23%	32
Internes	2014	448,12		29	264,02		28	712,14		29
	2015	439,36	-1,95%	28	288,12	9,13%	28	727,48	2,15%	28
	2016	403,19	-8,23%	28	303,61	5,38%	28	706,80	-2,84%	28

➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Spécialités	2014	303,00		31	220,00		32	523,00		32
	2015	300,00	-0,99%	28	242,00	10,00%	28	542,00	3,63%	28
	2016	279,00	-7,00%	28	240,00	-0,83%	28	519,00	-4,24%	28
Médecine générale	2014	87,00		35	36,00		33	123,00		34
	2015	73,00	-16,09%	28	43,00	19,44%	28	116,00	-5,69%	28
	2016	71,00	-2,74%	27	39,00	-9,30%	28	110,00	-5,17%	28
Pharmacie	2014	49,00		31	20,00		32	69,00		32
	2015	37,00	-24,49%	26	16,00	-20,00%	27	53,00	-23,19%	26
	2016	32,00	-13,51%	27	19,00	18,75%	27	51,00	-3,77%	27
Odontologie	2014	18,00		26	1,00		23	19,00		25
	2015	16,00	-11,11%	26	5,00	400,00%	26	21,00	10,53%	26
	2016	15,00	-6,25%	27	4,00	-20,00%	26	19,00	-9,52%	26
Faisant fonction d'internes	2014	8,00		32	3,00		32	11,00		32
	2015	4,00	-50,00%	33	10,00	233,33%	33	14,00	27,27%	33
	2016	4,00		31	7,00	-30,00%	32	11,00	-21,43%	32
Internes	2014	465,00		29	280,00		28	745,00		29
	2015	430,00	-7,53%	28	316,00	12,86%	28	746,00	0,13%	28
	2016	401,00	-6,74%	28	309,00	-2,22%	28	710,00	-4,83%	28



Personnel médical Étudiants hospitaliers

Effectifs du personnel médical présent au CHU, sans le personnel mis à disposition de structures extérieures

📌 ETP moyen annuel

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen	ETP	Évolution	Âge moyen
Médecine	2014	702,64		24	584,03		24	1 286,67		24
	2015	678,88	-3,38%	24	607,49	4,02%	25	1 286,37	-0,02%	24
	2016	628,45	-7,43%	24	573,72	-5,56%	25	1 202,17	-6,55%	25
Pharmacie	2014	65,17		24	33,67		24	98,84		24
	2015	62,91	-3,47%	24	33,40	-0,80%	24	96,31	-2,56%	24
	2016	82,07	30,46%	24	41,77	25,06%	25	123,84	28,58%	24
Odontologie	2014	162,7		24	118,49		24	281,19		24
	2015	174,02	6,96%	24	115,1	-2,86%	25	289,12	2,82%	24
	2016	173,12	-0,52%	24	113,00	-1,82%	25	286,12	-1,04%	24
Auditeurs	2014	2		28	4		25	6		26
	2015	4,25	112,50%	29	9,82	145,50%	26	14,07	134,50%	27
	2016	1,66	-60,94%	26	5,04	-48,68%	26	6,70	-52,38%	26
Maïeutique	2014									
	2015									
	2016	9,67		23	0,17		24	9,84		23
Étudiants	2014	932,51		24	740,19		25	1 672,70		24
	2015	920,06	-1,34%	24	765,81	3,46%	25	1 685,87	0,79%	25
	2016	894,97	-2,73%	25	733,70	-4,19%	25	1 628,67	-3,39%	25

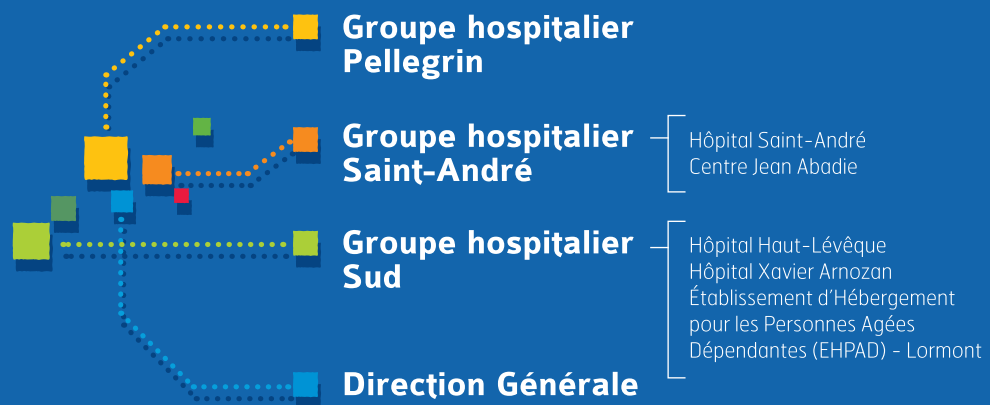
➤ Effectif au 31 décembre

		Total femme			Total homme			TOTAL		
		Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen	Effectif	Évolution	Âge moyen
Médecine	2014	726,00		24	615,00		25	1 341,00		24
	2015	681,00	-6,20%	24	640,00	4,07%	25	1 321,00	-1,49%	24
	2016	651,00	-4,41%	24	548,00	-14,38%	25	1 199,00	-9,24%	25
Pharmacie	2014	66,00		24	36,00		24	102,00		24
	2015	62,00	-6,06%	24	38,00	5,56%	24	100,00	-1,96%	24
	2016	94,00	51,61%	24	43,00	13,16%	25	137,00	37,00%	24
Odontologie	2014	173,00		24	115,00		25	288,00		24
	2015	177,00	2,31%	24	116,00	0,87%	25	293,00	1,74%	24
	2016	179,00	1,13%	24	109,00	-6,03%	25	288,00	-1,71%	24
Auditeurs	2014	6,00		28	12,00		25	18,00		26
	2015	2,00	-66,67%	29	7,00	-41,67%	26	9,00	-50,00%	27
	2016	2,00	0,00%	26	7,00	0,00%	26	9,00	0,00%	26
Maïeutique	2014							0,00		
	2015							0,00		
	2016	58,00		23	1,00		24	59,00		23
Étudiants	2014	971,00		24	778,00		25	1 749,00		24
	2015	922,00	-5,05%	24	801,00	2,96%	25	1 723,00	-1,49%	25
	2016	984,00	6,72%	25	708,00	-11,61%	25	1 692,00	-1,80%	25



Personnel médical Gardes et astreintes

		Astreintes opérationnelles rémunérées		Astreintes de sécurité rémunérées		Gardes rémunérées	
			Évolution		Évolution		Évolution
Hospitalo-universitaire	2014	9 143,00		6 427,50		2 799,00	
	2015	8 540,50	-6,59 %	6 525,00	1,52 %	2 892,00	3,32 %
	2016	7 152,00	-16,26 %	5 368,00	-17,73 %	3 440,00	18,95 %
Hospitaliers	2014	15 008,00		10 929,00		6 899,50	
	2015	14 897,00	-0,74 %	10 836,00	-0,85 %	6 414,00	-7,04 %
	2016	14 197,00	-4,70 %	10 814,00	-0,20 %	6 835,00	6,56 %
Internes	2014	8 707,00		1 984,50		18 599,00	
	2015	8 181,00	-6,04 %	925,00	-53,39 %	20 071,50	7,92 %
	2016	6 559,00	-19,83 %	844,00	-8,76 %	19 976,00	-0,48 %



05 56 79 56 79

www.chu-bordeaux.fr

 @CHUBordeaux